

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE
SESSION 2023-2024

23 NOVEMBRE 2023

PROJET DE DÉCRET¹

CONTENANT LE BUDGET DES DÉPENSES DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE POUR
L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 2024

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. 620 (2023-2024) 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 18 AOÛT 2023, DE L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE BUDGET DE LA FW-B

1. Introduction	2
2. Présentation du rapport	2
2.1. Objectif	2
2.2. Méthodologie	3
3. Analyse générale du budget 2023 – 2024	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 de liquidation (CL) analysés, par administration – 2023-2024	4
3.2. Analyses	6
3.2.1. Répartition des AB analysés, par code, pour 2023 et 2024	6
3.2.2. Répartition des AB codés, en termes budgétaires, pour 2023 et 2024	7
4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes – 2023-2024	8
5. Analyse de genre plus approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires relevant du code 3 (budget ajusté 2023)	9
5.1. Brève présentation méthodologique	9
5.2. Analyses de l'échantillon divisé par compétence ministérielle	10
I – Divers	10
II – La fonction publique et les bâtiments scolaires de la FWB	20
III – La culture	29
IV – Le sport et la recherche scientifique en Hautes Ecoles	38
V – Le personnel de l'enseignement et l'enseignement de plein exercice	45
6. Conclusions	54
6.1. L'évolution du budget consacré aux droits des femmes en FWB	54
6.2. Invisibilité des dépenses spécifiques et nécessité d'avancer le choix des AB par les cabinets ministériels	54
6.3. Une culture d'égalité en construction	55

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, modifié par les décrets du 22 février 2018 et du 27 avril 2020, 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 » ; [modifié par D. 27-04-2020];

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'arrêté d'exécution du 10 mai 2017, 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.

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, modifié par les décrets du 22 février 2018 et 27 avril 2020, relatif à l'intégration de la dimension de genre en Fédération Wallonie-Bruxelles et l'art.3 de l'arrêté d'exécution du 10 mai 2017, complétés de la note méthodologique fixant

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> >

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 2023 et de l'initial 2024** 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 2023 et de l'initial 2024**, 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 d'articles budgétaires issus de l'ajusté 2023** 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. Pour des raisons opérationnelles et de disponibilité de données, la Cellule d'Appui en Genre a demandé aux différentes administrations des propositions d'articles budgétaires, aboutissant à un échantillon de dix analyses qualitatives, soit deux analyses pour chaque Ministre.

2.2. Méthodologie

La Note de genre présentée ci-après est la sixième réalisée par la Cellule d'Appui en Genre de la Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Afin de préserver l'indépendance des analyses du présent rapport, la plénière restreinte du Comité de Suivi du Plan Droits des Femmes a décidé le 19 mai 2022 qu'il serait transmis pour une relecture et remarques éventuelles à Marcela de la Peña, experte en *gender budgeting*, représentante de la société civile au sein du Comité susmentionné.

Pour l'écriture de ce rapport, la Cellule d'Appui en Genre a travaillé entre février et début septembre 2023 et a procédé comme suit :

- 1) Les cabinets respectifs des Ministres Linard et Daerden sont rappelés sur la situation d'épuisement d'articles budgétaires code 3 à données statistiques sexuées facilement accessibles. – février.
- 2) Les administrations sont contactées afin de nous transmettre des articles budgétaires dont les données sont existantes ou passibles d'être produites pour, au plus tard, début juillet. – mars-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, réalisé par les administrations. – début juin.
- 4) Participation dans les bilatérales budgétaires administratives. Rassemblement et systématisation des données reçues par les administrations. Échanges avec les administrations en vue de précisions sur les données transmises. – mi-juin à fin juin.
- 5) Réalisation des analyses qualitatives sur les articles budgétaires de code 3 issus de l'échantillon susmentionné, choisis sur propositions des administrations : réunion et systématisation des données, lecture d'études et élaboration de graphiques. – mi-juin à début-août.
- 6) Réalisation des analyses quantitatives, comparant les crédits de liquidation entre le budget ajusté 2023 et l'initial 2024. – début-août à mi-août.
- 7) Transmission du rapport pré-final à la hiérarchie et à Mme de la Peña, application des corrections, validation finale et transmission aux cabinets en vue des bilatérales budgétaires politiques. – fin-août à fin septembre.

3. Analyse générale du budget 2023 – 2024

3.1. Description des données en articles budgétaires (AB)

Les présentes données portent sur le budget ajusté 2023 et sur le budget de l'initial 2024, pas encore finalisés.

En date du 18 août 2023, **1030 AB** ont été codés, justifiés et validés, soit 100% du nombre d'AB composant le budget ajusté 2023 et le budget initial 2024.

3.1.1 Répartition, par administration, des AB analysés

La quantité d'articles budgétaires de l'Ajustement 2023 et de l'Initial 2024 est, cette année, identique :

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
314	393	48	150	58	22

3.1.2 Répartition des crédits de liquidation (CL) analysés, par administration – évolution 2023-2024

Suivant l'orientation de la Direction Générale du Budget et des Finances (DGBF), nous comparerons désormais uniquement les crédits de liquidation (CL), contrairement aux rapports passés, où l'analyse portait sur une comparaison entre les crédits de liquidation pour le budget ajusté et les crédits d'engagement (CE) pour le budget initial. De fait, la DGBF nous a informés que *les CE varient très fortement d'une année à l'autre en raison des engagements pluriannuels et qu'à son sens, il serait préférable de prendre en considération que les CL.*

En effet, la DGBF nous précise que la présente analyse consiste à comparer les moyens disponibles dans les budgets ajusté 2023 et initial 2024, pour lesquels les crédits de liquidation sont plus fiables que ceux d'engagement. Ce changement ne nuit pas à l'efficacité de la méthode *gender budgeting* mais, au contraire, il la rend plus précise.

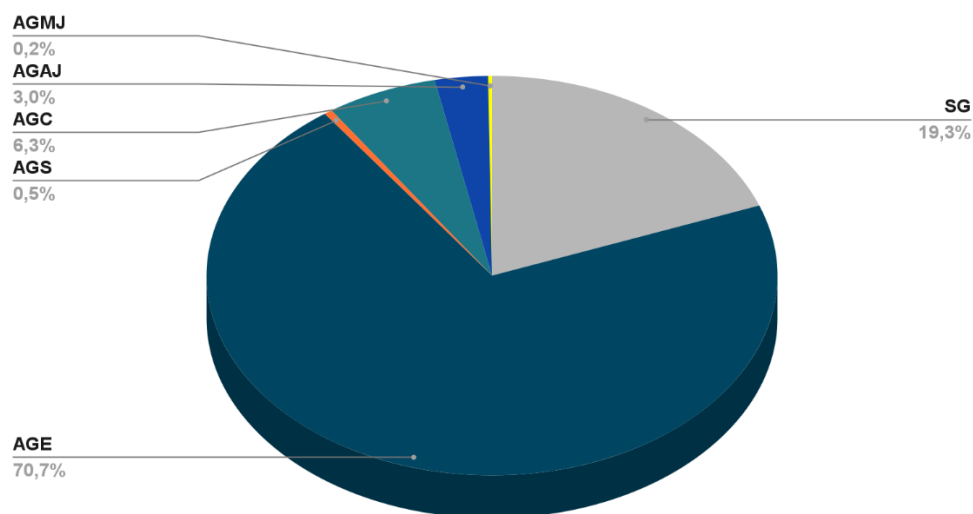
Au 18 août 2023, le budget ajusté 2023 s'élève à 14.178.696.000 € en CL analysés, répartis de la manière suivante (répartition des montants par Administration Générale, en milliers d'euros³)

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CL	2.724.149 €	9.990.743 €	65.719 €	886.094 €	424.801 €	30.886 €

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique suivant, représente 56.304.000 €.

³ Les montants exprimés sont entendus en milliers d'euros, c'est-à-dire : pour l'AGMJ, 30.886 € = 30 millions 886 mille euros ; pour l'AGE, 9.990.751 € = 9 milliards 990 millions 751 mille euros, etc.).

Le budget ajusté 2023 :

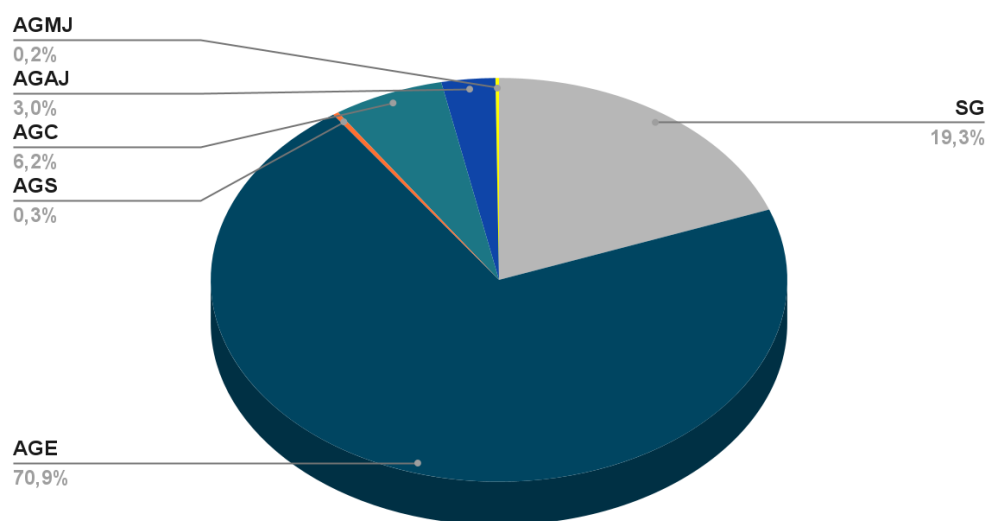


Le 18 août 2023, le budget initial 2024 s'élève à 14.533.096.000 € de crédits de liquidation (CL) analysés, répartis de la manière suivante (répartition des montants par administration générale, en milliers d'euros) :

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CL	2.801.465 €	10.264.264 €	46.444 €	900.088 €	437.233 €	28.622 €

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique ci-dessous, représente 54.980.000 €. Toutes ces valeurs sont provisoires, étant donné que le budget initial 2024 n'a pas encore été voté.

Budget initial 2024 :

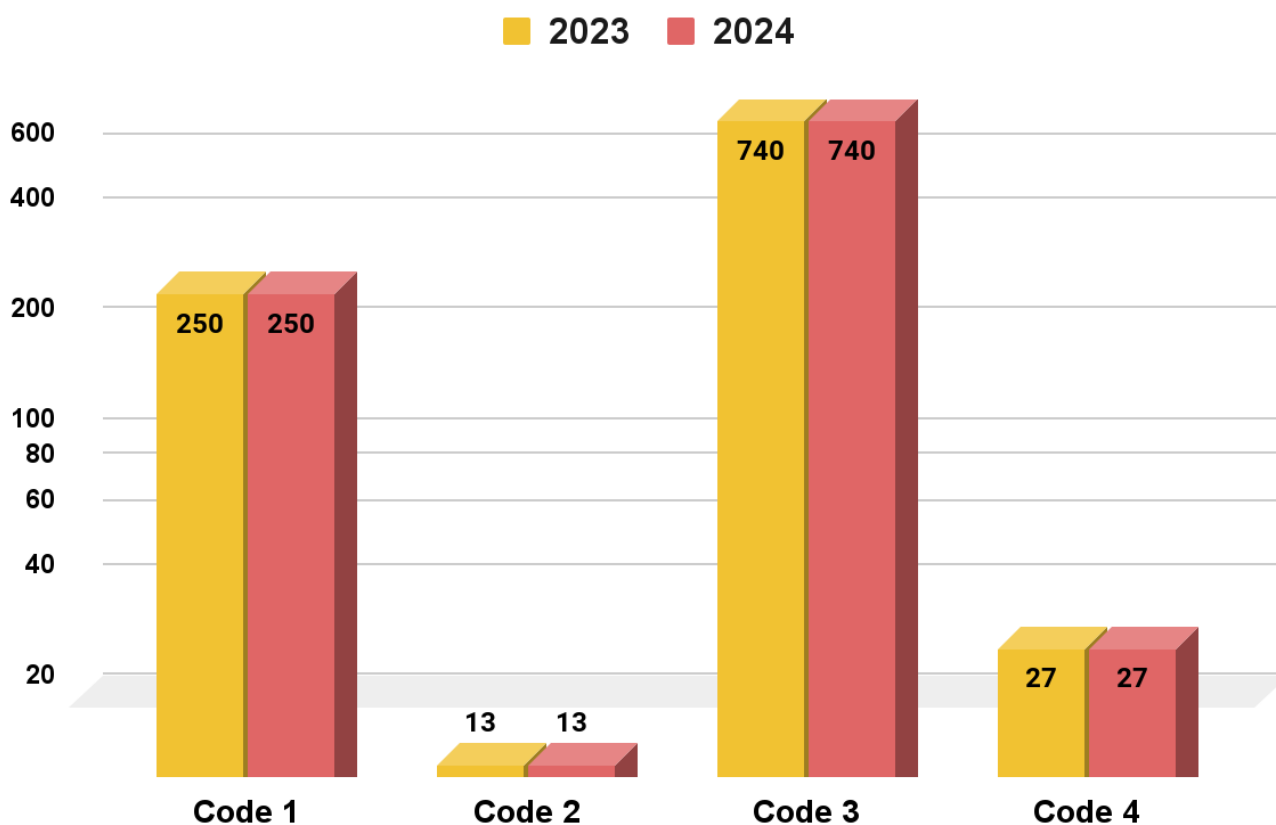


3.2. Analyses genrées

3.2.1 Répartition des AB analysés, par code, pour 2023 et 2024

Sur les **1030** articles budgétaires de l'ajusté 2023 et de l'initial 2024 codés :

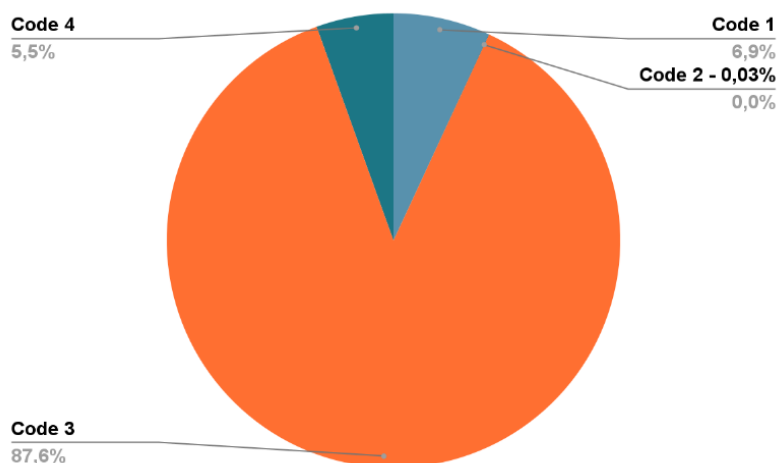
- 250 AB ont été classés en **code 1** - Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent pour les hommes et les femmes.
- 13 AB ont été classés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 740 AB ont été 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 2023 et 2024

> Budget ajusté 2023

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



980.544.000 € de CL classifiés en **code 1**
Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.

3.152.000 € de CL classifiés en **code 2**
Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes.

12.412.085.000 € de CL classifiés en **code 3**
Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

782.915.000 € de CL classifiés en **code 4**
Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

> Budget initial 2024

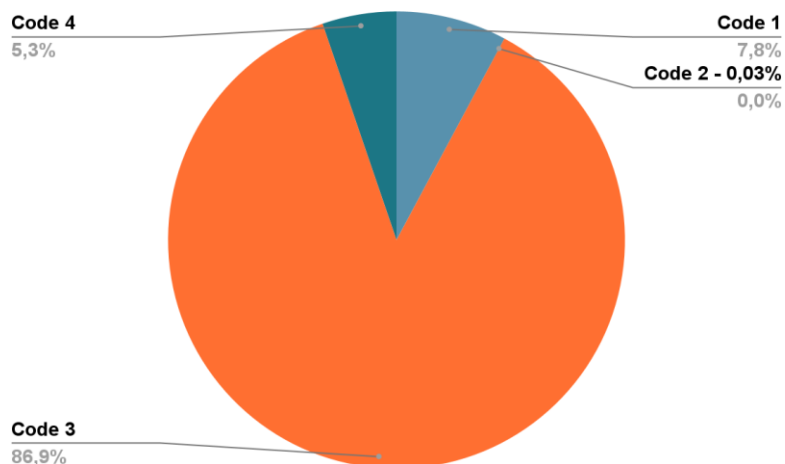
En termes de crédits de liquidation (CL) analysés, cela représente :

1.136.663.000 € de CE classifiés en **code 1**
Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.

3.221.000 € de CE classifiés en **code 2**
Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.

12.630.414.000 € de CE classifiés en **code 3**
Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

763.578.000 € de CE 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 **initial 2023** x **initial 2024**.

En 2023, 13 articles budgétaires ont été classés avec le **code 2**, concernant des dépenses intégralement destinées à des activités favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, autant pour les budgets ajusté et initial.

Le montant cumulé de ces 13 AB s'élevait à 3.182.000 € pour le **budget initial 2023 voté en crédits de liquidation**, soit 0,03% dudit budget repris dans le précédent rapport.

Le montant cumulé de ces 13 AB s'élève à 3.221.000 € pour le **budget initial 2024 proposé par les administrations en crédits de liquidation**, soit 0,03% dudit budget proposé par les administrations.

N°	Code AB	Libellé	2023	2024
1	DO 11- AB 01.01-32	Subvention pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française	0 € ⁴	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	10.000 €	10.000 €
4	DO11- AB 12.31-32	Actions diverses dans le domaine du droit des femmes	160.000 €	160.000 €
5	DO 11- AB 33.01-32	Subventions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes.	606.000 €	619.000 €
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	794.000 €	818.000 €
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 €	97.000 €
12	DO 40 - AB 01.12-30	Soutien aux politiques de genre	631.000 €	631.000
13	DO 54 - AB 40.08-45	Allocations complémentaires pour compensations de remplacements de congés de maternité	613.000 €	618.000 €

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

⁴ Ce premier AB et le suivant, crédités à zéro depuis plusieurs années puisque remplacés par le 7^{ème} et 5^{ème} ABs respectivement, ne seront plus considérés lors du prochain rapport *gender budgeting* en 2024.

En effet :

- Ces AB font partie du Programme d'activité 32 - Égalité des Chances - et la nature de leurs dépenses est totalement consacrée à la promotion d'une société plus égalitaire : en termes d'identité de genre, mais également de sexualité et du combat aux violences basées sur le genre.

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), est directement lié aux activités spécifiques menées par la Direction de l'égalité des chances, puisqu'il 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 2008⁵ 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} AB est un AB de la Ministre Bertieaux (Décret-programme du 11 juillet 2018, art. 9/1 et 9/2. Décret du 10 mars 2016 instituant le Comité Femmes et Sciences). Il sert à financer :

Subvention pour la gestion administrative et comptable par l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) du Comité Femmes et Sciences.

Subventions au FRS-FNRS et à chaque Université pour le financement de Personnes Contact Genre.

Outre l'indexation, un montant complémentaire de 382.000 € CE-CL, lié au refinancement de l'Enseignement supérieur est inscrit sur cet AB afin d'étendre les Personnes Contact genre au sein des Hautes Ecoles, Ecoles supérieures des Arts et au sein de la Promotion sociale.

Enfin, le 13^{ème} AB, touche à la question de congés de maternité. En effet, du fait des injonctions sociales de genre, qui délèguent aux femmes la plupart de l'éducation des enfants et du travail domestique, les congés parentaux sont encore majoritairement pris par les femmes.

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.

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

⁵ Décret du 12 décembre 2008 : https://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/33730_000.pdf

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 – Divers

D.O. 11 AB 33.04-31 (PA) : ***Subventions allouées dans le cadre du développement durable et de lutte contre le réchauffement climatique.***

Justification apportée par l'administration : « Subventions liées aux actions initiées par la Direction du Développement durable, dans le cadre de la résolution interparlementaire, des Directives européennes en matière de développement durable et des obligations fédérales et régionales en matière de mobilité, via une démarche participative avec les secteurs de la FWB. »

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

Les enjeux économiques et sociaux liés aux changements climatiques ne sont pas vécus de la même manière par toutes les personnes dans le monde, que l'on soit dans le Sud global ou dans le Nord global, ni même au sein d'une même nation. En effet, en fonction de sa condition socioéconomique et que l'on soit un homme, une femme ou autre, les impacts du changement climatique ne seront pas les mêmes, en raison d'inégalités de genre de longue date qui ont créé des disparités en matière de prise de décision, d'information, de mobilité, d'accès aux ressources et à la formation.⁶

La crise climatique n'est pas neutre en termes de genre. Les femmes et les filles subissent les répercussions les plus importantes des changements climatiques. Ceux-ci amplifient les inégalités existantes et constituent une menace sans précédent sur leurs moyens de subsistance, leur santé et leur sécurité. Dans le monde entier, les femmes dépendent davantage des ressources naturelles, mais y ont moins accès que les hommes.⁷

Même si en FWB les femmes et les filles ont un accès aux ressources nettement plus aisé que la plupart des femmes vivant dans le Sud global, il existe néanmoins des disparités utiles à relever. En Fédération Wallonie-Bruxelles, les parents isolés, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées, présentent un risque significativement accru de pauvreté par rapport à d'autres catégories familiales. De fait, plus de 50% des parents « solos » wallons (50,6%) et bruxellois (51,6%) ont un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Les familles monoparentales constituent donc un groupe particulièrement vulnérable face aux situations de catastrophes

⁶ « Inégalités entre les sexes et changements climatiques : des enjeux étroitement liés », ONU Femmes, 28 février 2022. <https://www.unwomen.org/fr/nouvelles/article-explicatif/2022/03/inegalites-entre-les-sexes-et-changements-climatiques-des-enjeux-etroitement-lies>

⁷ Climate Change 2022: Impacts, Adaptation, and Vulnerability. Contribution of Working Group II to the Sixth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change, Cambridge, Cambridge University Press, 2022, chap. 18, p. 3.

naturelles et de privation diverses liées au changement climatique. Or, dans plus de 80% des familles monoparentales bruxelloises (86%) et wallonnes (81%) la personne cheffe du ménage est une femme.⁸

Les groupes socialement désavantagés sont bien plus exposés aux risques climatiques et s’y adaptent plus difficilement. Par exemple, il y a une plus forte probabilité qu’ils résident en zone inondable, ou dans un logement particulièrement chaud lors des périodes caniculaires. Les populations déjà affectées par la précarité énergétique sont particulièrement vulnérables face à ces risques compte tenu du nombre croissant de jours de canicule dans les villes européennes. Les femmes sont disproportionnellement présentes dans les couches les plus pauvres et les plus âgées de la population⁹ et sont donc plus susceptibles d’être impactées et de ne pas disposer de ressources financières suffisantes pour s’adapter aux changements climatiques.¹⁰

Le Pacte vert pour l’Europe énonce que l’Union européenne vise la neutralité climatique à l’horizon 2050 et que « la transition doit être juste et inclusive ». ¹¹ Toutefois, bien qu’une transition juste et l’égalité de genre fassent partie des priorités de la Commission européenne, les politiques climatiques de l’UE continuent largement d’ignorer les spécificités liées au genre.¹²

La Cellule d’Appui en Genre s’est donc donné comme tâche d’analyser si les actions entreprises par la FWB dans le domaine du développement durable et de la transition écologique comprennent une dimension de genre ou si, à l’image de l’UE, celle-ci reste peu présente au sein des politiques climatiques. Pour ce faire, nous avons contacté la Direction du Développement Durable, récemment renommée Direction de la Transition Écologique (DTE).

Après avoir étudié le Décret du 1^{er} juillet 2021 organisant une coordination et un renforcement des actions de la Communauté française en faveur d’une transition écologique, nous constatons qu’aucune mention n’est faite ni à la notion de « transition juste et inclusive », ni aux droits des femmes, ni aux inégalités de genre face à la crise climatique au sens large. Dans son article 3, ce décret arrête que le Gouvernement élabore et adopte, au plus tard un an après l’élection de ses membres par le Parlement, un plan transversal coordonnant et renforçant les actions de la Communauté française en faveur d’une transition écologique.

Le 16 septembre 2021, le Plan transversal de transition écologique de la Fédération Wallonie-Bruxelles est adopté par le Gouvernement. Le Plan repose sur la synthèse des contributions de la société civile et des administrations et s’articule autour de 6 axes prioritaires :

1. La mobilité ;
2. Les infrastructures immobilières ;
3. Les marchés publics ;
4. L’adaptation comportementale ;
5. La formation, l’information et la sensibilisation ;
6. Actions transversales.

Comme mentionné dans l’introduction du Plan : « *De manière non exhaustive, ce projet reprend des actions de soutien à la mobilité durable, de rénovations de bâtiments, de monitoring des consommations (empreinte carbone, production de déchet, consommations énergétiques...), d’encouragement aux comportements respectueux de l’environnement, de sensibilisation à l’empreinte écologique des modes de consommation, de gestion financière écoresponsable. Au-delà des actions présentées dans ce projet, l’intention est de créer un cercle vertueux renforçant les dynamiques collectives et positives au sein de la population en faveur de la préservation de notre environnement. Ces actions seront mises en œuvre par les cinq ministres du Gouvernement, en*

⁸ Wagener, M., Bonnetier, C. & Janssens, L. (2021). Analyse des impacts de Miriam 2.0 au regard de son contexte organisationnel et territorial - Retour réflexif et mise en lumière d’indicateurs clés pour améliorer l’implémentation du projet au sein des CPAS, UCLouvain-CIRTES, SPP Intégration sociale, Vrouwenraad.

⁹ « Indice d’égalité des genres 2021 », Vilnius, Institut européen pour l’égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 2021.

¹⁰ Karen Morrow, « Integrating Gender Issues into the Global Climate Change Regime », in : Susan Buckingham et Virginie Le Masson, (éd.), *Understanding Climate Change through Gender Relations*, Londres, Routledge, 2017.

¹¹ « Le pacte vert pour l’Europe », Commission européenne, 11 décembre 2019, p. 2.

<https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/green-deal/>

¹² Voir à ce sujet le travail de la professeure en *gender policies* Gill Allwood, « Mainstreaming Gender and Climate Change to Achieve a Just Transition to a Climate-Neutral Europe », *Journal of Common Market Studies*, vol. 58, septembre 2020, pp. 173-186.

s'appuyant sur les ressources et expertises de la Fédération Wallonie-Bruxelles, de son Ministère, de ses organismes et des institutions qu'elle subventionne, notamment le secteur associatif. »¹³

Malgré son ambition de transversalité, ce plan ne contient pas de recommandations ou des actions destinées à pallier aux inégalités de genre ni face à la crise climatique ni par rapport à la transition écologique.

Etant donné que la participation paritaire des femmes et des hommes aux prises de décision concernant la crise climatique soit un facteur essentiel à une transition écologique juste et inclusive, la CAG s'est intéressée à comprendre le fonctionnement du suivi du Plan. En effet, dans son article 5, le Décret du 1^{er} juillet 2021 instaure un « Comité de coordination et de suivi de la politique de transition écologique », dont les membres sont désignés par le Gouvernement pour une durée de cinq ans. Ce Comité a pour missions de :

*« 1° sur proposition des membres du Comité (...), estimer une trajectoire pluriannuelle réaliste permettant de contribuer à atteindre les objectifs visés à l'article 2 sur base des mesures et actions reprises dans le plan ;
2° coordonner et effectuer un suivi de la mise en œuvre des mesures et actions reprises dans le plan ;
3° veiller à une articulation cohérente avec les politiques européennes, fédérales et régionales ;
4° évaluer l'efficacité de chacune des mesures et actions mises en œuvre à l'aide des indicateurs de réalisation et d'impact visés à l'article 3, § 2, alinéa 1er, et proposer des améliorations le cas échéant ;
5° au regard de l'évaluation réalisée au 4°, réévaluer la trajectoire estimée au 1° ou proposer des mesures correctrices ;
6° proposer le cas échéant au Gouvernement l'adoption de mesures correctrices ;
7° rendre un avis sur le projet de plan préalablement à son adoption définitive par le Gouvernement ;
8° établir et communiquer les rapports de suivi et d'impact intermédiaire et final dans le cadre de la mission de suivi du plan visée par l'article 4 ;
9° rendre un avis, d'initiative ou sur demande du Gouvernement, sur les projets de décret ou d'arrêté en lien avec la politique de transition écologique. L'avis est rendu dans un délai de trois mois. »¹⁴*

L'article 7 du Décret du 1^{er} juillet 2021 stipule que ce Comité doit être composé :

*« 1° des membres du Gouvernement ou de leurs représentants respectifs ;
2° de dix représentants du Ministère de la Communauté française : cinq représentants du Secrétariat général et un représentant par Administration générale suivante : Administration générale de l'Aide à la Jeunesse et du Centre communautaire pour mineurs dessaisis, Administration générale de la Culture, Administration générale de l'Enseignement, Administration générale des Maisons de Justice, Administration générale du Sport ;
3° d'un représentant de l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur (ARES) ;
4° d'un représentant du Conseil supérieur de la Culture ;
5° d'un représentant de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) ;
6° d'un représentant de la RTBF ;
7° d'un représentant de Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE) ;
8° d'un représentant de Wallonie-Bruxelles International (WBI) ;
9° de trois membres de moins de 35 ans désignés par la Commission consultative des organisations de jeunesse, par la Commission consultative des maisons et centres de jeunes et par le Forum des Jeunes ;
10° de neuf experts offrant toutes les garanties d'indépendance et de compétence scientifique et ayant démontré une expertise particulière en matière de transition écologique de manière à ce que soient présentes les disciplines ou matières suivantes :
a) la science du changement climatique, les risques climatiques et l'adaptation à ces risques ;
b) la biodiversité et les services écosystémiques ;
c) les aspects sociaux du changement climatique ;
d) la psychologie sociale et la représentation sociale du changement climatique ;
e) la communication et les techniques de sensibilisation ;
f) la politique internationale, européenne et interne du climat ;*

¹³ Plan transversal de transition écologique, page 7.

https://www.federation-wallonie-bruxelles.be/index.php?elD=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=5c1fef98a49fabebe2f33fd7f8fab17efff6eb1a&file=fileadmin/sites/portail/uploads/PDF/transition-eco-061221.pdf

¹⁴ Article 6, Décret du 1^{er} juillet 2021 organisant une coordination et un renforcement des actions de la Communauté française en faveur d'une transition écologique. https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/49406_000.pdf

g) les échanges de quotas d'émission et les mécanismes de l'Accord de Paris ;

h) l'architecture et les économies d'énergie ;

i) l'éducation relative à l'environnement.

Les représentants visés à l'alinéa 1er, 2°, sont en plus en charge de la mise en œuvre du plan au sein de leur institution.

Les experts visés à l'alinéa 1er, 10°, sont désignés après un appel public aux candidatures lancé par les services du Gouvernement. Ils doivent justifier leur expertise et leur expérience dans l'une des disciplines ou matières visés à l'alinéa 1er, 10°, a) à h), ainsi que leur motivation à siéger au sein du Comité. Ils indiquent la qualité en vertu de laquelle ils présentent leur candidature et démontrent leur indépendance.

La qualité de membre du Comité est incompatible avec l'appartenance à un organisme qui ne respecte pas les principes de la démocratie tels qu'énoncés par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Constitution, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie ou le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

La présidence du Comité est assurée par le membre du Gouvernement le plus haut en rang et, à défaut, par son représentant. Le Comité désigne en son sein deux vice-présidents parmi les membres du Comité visés à l'alinéa 1er, 2° et 10°. Le secrétariat du Comité est assuré par le Ministère de la Communauté française. »

Suite à l'examen de la composition du Comité de suivi de la Transition écologique (voir graphique ci-dessous), nous constatons que non seulement, le Comité est conforme au Décret du 3 avril 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, mais va même au-delà du prescrit. Alors que le Décret établit que deux tiers au maximum des membres d'un organe consultatif soient du même sexe et que ce quota est applicable distinctement aux membres effectifs et aux membres suppléants, la composition du Comité de la transition écologique est proche de la parité parmi ses membres effectifs. Chez les suppléants, les femmes représentent plus d'un tiers du total des membres.



Malgré le manque de prise en compte de la dimension de genre au sein du Décret du 1^{er} juillet 2021 et de l'actuel Plan transversal de transition écologique, relevons une initiative prise par la DTE en collaboration avec la DEC visant à améliorer les marchés publics. L'Axe 3 du Plan de transition écologique porte sur les marchés publics et la nécessité d'y intégrer des clauses environnementales. Concomitamment, la mesure 3.1.2 du Plan Droits des Femmes 2020-2024 adopté par le Gouvernement nous engage à « encourager la Direction des marches publics et des achats à prendre en considération la dimension de genre dans le cadre des procédures de passation des marchés publics, tel que prévu à l'article 4 du Décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française ».

Dans cette perspective, la Direction de la Transition Ecologique, la Cellule d'Appui en Genre et le Service marchés publics de WBI se sont réunis afin de réfléchir ensemble sur la possibilité de la mise en place d'une formation à destination de l'ensemble des membres du personnel du Ministère, en vue de les encourager à intégrer la dimension de genre et une approche durable dans les marchés publics.

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

Alors que la « transition juste et inclusive » et l'égalité entre les femmes et les hommes constituent deux priorités au sein de l'Union européenne, ces dernières sont rarement traitées conjointement. L'ONU et nombreuses études attestent que le changement climatique a une dimension genrée et ne sera pas vécu de la même manière par les populations en fonction de leur genre. Et, force est de constater, la FWB ne se démarque pas de ce manque de prise en compte conjointe, constaté au niveau européen.

Le Plan transversal de transition écologique régira nos actions en la matière jusqu'à la fin 2025. Pour assurer une transition effectivement juste et inclusive au niveau des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment à l'égard des femmes, il faudrait qu'une dimension de genre soit intégrée dès le démarrage des réflexions pour l'élaboration d'un nouveau plan.

En effet, l'intégration de la dimension de genre doit avoir lieu à toutes les étapes du processus d'élaboration des politiques, de la définition des enjeux à la formulation des politiques, en passant par la mise en œuvre et l'évaluation. Les analyses d'impact selon le genre sont une étape essentielle de ce processus. Lors de l'élaboration du prochain plan, elles permettront d'identifier qui, entre les femmes et les hommes, est affecté par les répercussions du changement climatique et de définir les mesures à prendre pour y faire face.

De même, l'intégration de la dimension de genre devrait être intersectionnelle. Selon l'approche intersectionnelle, les groupes les plus susceptibles d'être laissés pour compte sont ceux dont les situations désavantageuses et la marginalisation se recoupent sous plusieurs aspects, se renforçant et s'aggravant mutuellement. Cela peut expliquer la persistance des processus de marginalisation de certains groupes, dont la situation économique défavorable vient s'ajouter aux contextes culturel, spatial et politique, eux-mêmes désavantageux.

Cela implique de reconnaître que les inégalités de genre coexistent avec d'autres inégalités structurelles, notamment le lieu d'habitation, l'âge, l'origine ethnique et le handicap, sans substituer les préoccupations liées au genre par une stratégie politique qui ignorerait l'égalité entre les femmes et les hommes. La Cellule d'Appui en Genre pourrait poursuivre la collaboration entamée avec la DTE, afin d'identifier les enjeux et les leviers d'action préalablement à l'élaboration du nouveau Plan transversal de transition écologique.

D.O. 11 - AB 01.01-38 (PA) : *Financement du décret relatif à la transmission de la mémoire des crimes de génocides et des crimes contre l'humanité.*

Justification apportée par l'administration : «Toutes les activités développées dans le cadre du décret du 13 mars 2009 relatif à la transmission de la mémoire (centres + appels à projets) bénéficient aux hommes et aux femmes, aux garçons et aux filles dans des proportions équivalentes.

Mise en œuvre du décret qui pourvoit à l'octroi de subventions dans le cadre :

- d'un appel à projets annuel
- d'un appel à projet extraordinaire
- de la reconnaissance des Centres de ressources
- de la reconnaissance des Centres labellisés
- de la reconnaissance du Centre pluridisciplinaire relatif à la transmission de la mémoire. »

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

Le décret du 13 mars 2009¹⁵ relatif à la transmission de la mémoire des crimes de génocide, des 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 a pour objectifs :

¹⁵ https://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/34031_002.pdf

- Transmettre la mémoire des faits du passé pour la compréhension du présent et la construction du futur.
- Fournir les outils permettant d'appréhender, d'analyser, de comprendre et pas simplement de commémorer.
- Poursuivre des objectifs de pédagogie et de sensibilisation, d'information et de formation.
- Favoriser, principalement auprès des jeunes générations, la réflexion critique, le développement d'une citoyenneté responsable et la promotion des valeurs démocratiques.

Le décret établit également cinq axes d'action :

- 1) Développer la transmission de la mémoire des faits visés par le décret
- 2) Perpétuer la mémoire notamment par les témoignages
- 3) Faciliter l'accès aux ressources et à la documentation
- 4) Favoriser la découverte et la connaissance de la mémoire des lieux
- 5) Proposer des activités et projets pour le grand public et les jeunes générations

Dans le cadre du décret du 13 mars 2009, la Fédération Wallonie-Bruxelles a reconnu un Centre pluridisciplinaire, trois Centres de ressources et des Centres labellisés. Annuellement, trois types d'appels à projets sont lancés à destination des établissements scolaires ou des personnes morales sans but lucratif actives dans les domaines touchés par le décret.

Dans son Chapitre III, article 10, le décret instaure la Cellule de coordination pédagogique « Démocratie ou Barbarie » (DOB) au sein du Ministère de la Communauté française. DOB a notamment pour mission de « coordonner et assurer le suivi des actions soutenues par la Communauté française dans le cadre du présent décret, notamment en favorisant l'échange d'informations et de pratiques et, le cas échéant, en les harmonisant ». Le décret instaure également un Conseil de la transmission de la mémoire.

La Cellule d'Appui en Genre a évalué : 1) la proportion de genre au sein du Conseil de la transmission de la mémoire ; 2) l'intégration de la dimension de genre dans les différentes missions établies par le décret du 13 mars 2009 ; 3) la prise en compte de l'histoire et de la mémoire des femmes dans le contenu des actions menées par les Centres reconnus/labélisés par DOB.

1) Le Conseil :

Le Conseil de la transmission de la mémoire est instauré par le Chapitre II, article 3 du décret du 13 mars 2009. Il a pour mission notamment :

« 1° de remettre un avis au Gouvernement sur la reconnaissance ou le retrait de reconnaissance du Centre pluridisciplinaire, visé à l'article 10/1 des Centres de ressources, visés à l'article 11, et des Centres labellisés visés à l'article 13 ;

2° de formuler un avis au Gouvernement sur les projets remis à la suite des appels à projets visés aux articles 15, 16 et 17 ;

3° de donner au Gouvernement, soit d'initiative, soit à sa demande, des avis sur toute question relative à l'objet du présent décret. »

Le Conseil est composé de dix membres répartis comme suit :

« § 1er. 1° trois docteurs en histoire appartenant au personnel d'une université belge francophone, ayant au moins le grade de chargé de cours ;

2° deux docteurs en droit, spécialisés en droit international pénal ou en droit humanitaire, appartenant au personnel d'une université belge francophone, ayant au moins le grade de chargé de cours ;

3° un docteur en philosophie, ou un docteur en sociologie, ou un docteur en sciences sociales, ou un docteur en psychologie, ou un docteur en médecine spécialisé en psychiatrie appartenant au personnel d'une université belge francophone, ayant au moins le grade de chargé de cours ;

4° trois représentants de la société civile ayant prouvé leur compétence dans le domaine couvert par le présent décret ;

5° un représentant du Carrefour régional et communautaire de la Citoyenneté et de la Démocratie.

§ 2. Les membres sont désignés par le Gouvernement pour un terme de cinq ans, renouvelable une fois.

Pour chaque membre effectif, le Gouvernement désigne, suivant les mêmes procédures et conditions, un membre suppléant.

§ 3. Le Conseil désigne en son sein, pour un terme de cinq ans, un président et deux vice-présidents.

Les membres visés au § 1er, 1°, 2° et 3° sont désignés sur proposition collégiale des recteurs des institutions universitaires belges francophones et après avis de l'Académie de Recherche et d'Enseignement supérieur, telle que visée par le Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.

Les membres visés au § 1er, 4° sont désignés à la suite d'un appel à candidatures organisé par la cellule de coordination pédagogique « Démocratie ou barbarie » visée au Chapitre 3.

Le membre visé au § 1er, 5°, est désigné sur proposition du Carrefour régional et communautaire de la Citoyenneté et de la Démocratie.

§ 4. Tout membre qui cesse d'exercer ses fonctions avant l'expiration de son mandat ou qui perd la qualité en vertu de laquelle il est désigné, est réputé démissionnaire.

Est également réputé démissionnaire tout membre qui, sans justification, est absent de plus de la moitié des réunions annuelles du Conseil. Il est remplacé par une personne désignée par le Gouvernement aux mêmes conditions que celles fixées au § 3, pour achever le mandat.

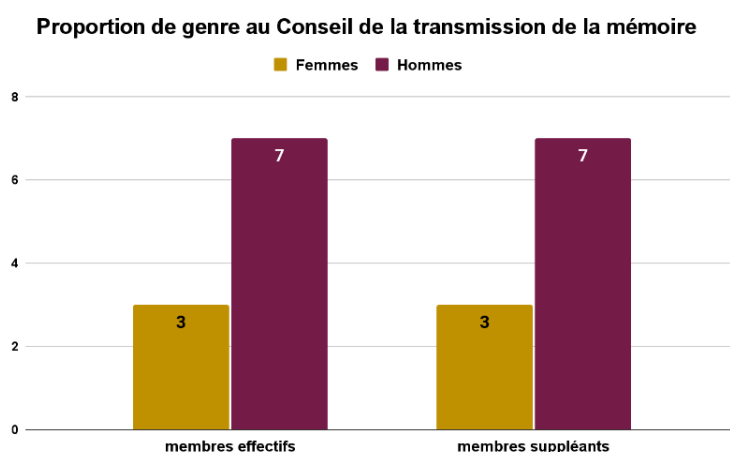
§ 5. La qualité de membre est incompatible avec celle de membre d'un organisme ou d'une association qui ne respecte pas les principes de la démocratie tels qu'énoncés par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, par la Constitution, par la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie ou par la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale.

§ 6. Des membres du Ministère de la Communauté française, dont au moins un représentant de la cellule de coordination pédagogique « Démocratie ou barbarie », visée à l'article 10, désignés par le secrétaire général peuvent être associés aux travaux du Conseil. Ils ne participent pas au processus de décision.

§ 7. Le Conseil peut inviter des tiers pour l'éclairer dans ses travaux et réflexions. § 8. Le Gouvernement fixe, dans la limite des crédits disponibles, un montant plafonné des frais de déplacement et des jetons de présences alloués aux membres du Conseil et aux personnes visées au § 7. [Remplacé par D. 15- 12-2010] »

Selon l'arrêté du 4 septembre 2019 portant désignation des membres du Conseil de la transmission de la mémoire, 4 femmes et 6 hommes siégeaient comme membres effectifs au sein du Conseil. Par ailleurs, DOB nous informe que la vice-présidence du Conseil est assurée par une femme.

Néanmoins, l'arrêté du 30 janvier 2020 modifiant l'arrêté cité précédemment remplace une historienne par un historien. Depuis ce remplacement, le Conseil n'était plus en conformité avec le décret du 3 avril 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs. L'article 3 du décret du 3 avril 2014 détermine que deux tiers au maximum des membres d'un organe consultatif sont du même sexe. Considérant qu'un tiers de 10 membres représente 3,33, le Conseil se trouve en dessous du nombre de femmes nécessaire au respect de la représentation préconisée par le décret. En revanche, DOB nous précise qu'un membre suppléant, ayant été élu doyen de sa faculté, a dû démissionner du Conseil le 17/05 dernier (par manque de temps). Cela signifie que, dans l'état actuel, la proportion genrée au sein du groupe de membres suppléants respecte la représentation préconisée par le décret du 3/04/2014.



2) l'intégration de la dimension de genre dans les différentes missions établies par le décret du 13 mars 2009

Mise à part Gabrielle Petit (femme belge qui a espionné l'armée allemande durant la Première Guerre Mondiale et a été exécutée pour cette raison en 1916), dont une statue la commémore, depuis 1923 dans le centre-ville de Bruxelles, la participation et le rôle essentiel des femmes belges dans l'histoire de la résistance reste méconnus. Au-delà des faits héroïques individuels entrepris par des femmes belges (Edith Cavell, Marie de Croÿ, Madame Tack, Hélène Dutrieux, entre autres), la participation des femmes passait aussi par un engagement important à des réseaux clandestins de transmission d'informations.¹⁶

Dans l'introduction du texte de l'appel à candidatures pour la reconnaissance des Centres de ressources, des Centres labellisés ou des Centres pluridisciplinaires, ainsi que dans le cahier des charges des appels à projets relatifs à la transmission de la mémoire visés par le décret du 13 mars 2009, les femmes sont citées comme ayant été également autrices d'actes de bravoure :

« La connaissance du passé constitue une pierre angulaire de la construction du futur. La transmission de la mémoire des génocides, des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre est, en ce sens, indispensable. Il est primordial de fournir les outils aux générations futures pour qu'elles puissent décrypter le monde dans lequel elles vivent.

*Face à la négation radicale de la dignité humaine, des hommes **et des femmes ont par ailleurs posé des actes d'une très grande humanité et d'une parfaite abnégation.** Ceux-ci méritent aussi d'être connus des jeunes générations.*

C'est pourquoi le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté un décret s'adressant plus particulièrement aux jeunes générations et organisant le financement des personnes morales et des projets qui visent à transmettre la mémoire des crimes de génocide, des crimes contre l'humanité et des crimes de guerre ainsi que la mémoire de la résistance. »

En revanche, la valorisation de l'histoire et de la mémoire des femmes résistantes n'est pas spécifiquement citée comme un atout pour être reconnu comme Centre labellisé, pluridisciplinaire ou de ressources. De la même manière, DOB nous informe que les appels à projets annuels à destination des écoles et des personnes morales sans buts lucratifs n'ont pas d'axes spécifiques ou des clauses concernant l'histoire des femmes.

3) la prise en compte de l'histoire et de la mémoire des femmes dans le contenu des actions menées par les Centres reconnus par DOB.

En 2015 (l'année la plus ancienne pour laquelle DOB disposait des données numérisées facilement accessibles), 3 Centres de ressources et 7 Centres labellisés étaient reconnus.

De toutes les activités menées en 2015 par les Centres labellisés reconnus, les suivantes mettaient en valeur l'histoire des femmes ou l'intégration de la dimension de genre (chaque cadre représentant un centre différent) :

➤ Pour les 3 Centres de ressources reconnus à l'époque :

- | |
|--|
| • 2 films projetés, à deux éditions d'un ciné-club, où soit une femme est une héroïne ayant sauvé des juifs ; soit elle est elle-même survivante du génocide juif. |
| • 1 dossier pédagogique où, lors d'un exercice de réflexion précis, 3 filles ayant été affectées par le régime nazi sont évoquées parmi 4 enfants martyrs. |

➤ Pour les 7 Centres labellisés reconnus à l'époque :

¹⁶ Dans les renseignements, par exemple, il y avait 20 à 25% de femmes parmi les 6.500 agents actifs en Belgique et dans le nord de la France. L'historien Emmanuel Debruyne estime que parmi les 10.000 agents de la résistance qu'il a étudié dans ses recherches, il y avait au moins 3.000 femmes – dont 2.000 sont nommées dans les dossiers des réseaux de résistance. Le « réseau de la Dame blanche », le plus important de la résistance belge, cofondé en 1916 par Thérèse-Marie de Radiguès, était constitué à 30% de femmes.

- la couverture même du rapport d'activités d'un des centres (cf. image plus bas) met en valeur l'image de deux résistantes ; les activités suivantes, issues du même centre, peuvent être citées : 1 conférence sur l'histoire de la résistance des femmes en Belgique ; 1 exposition « grandes résistantes contemporaines de la FWB » ; des parcours mémoriels, dont un sur les femmes pendant la Première Guerre Mondiale à Bruxelles ;
- 1 capsule vidéo mettant en valeur le témoignage d'une jeune femme de la diaspora rwandaise, ayant survécu au génocide.

Rapport d'activité « Centre Labélisé de la Mémoire » 2015



De toutes les activités menées en 2022 par les 14 Centres reconnus, les trois catégories confondues (10 centres labellisés, 3 centres de ressources et 1 centre pluridisciplinaire), les suivantes mettaient en valeur l'histoire des femmes ou l'intégration de la dimension de genre (chaque cadre représentant un centre différent) :

- 1) la formation de 22 bénévoles à un module « consacré aux thématiques du genre et de l'inclusion et à leur intégration systématique et transversale » dans les activités de diffusion du centre et de promotion du droit international humanitaire, dispensée le 22 octobre 2022 ; 2) au sein du même centre, une des 8 thématiques prioritaires tient compte des « violences sexuelles » en situation de conflits armés ; 3) par ailleurs, le centre affirme que « pour chacune de ces thématiques, notre plaidoyer s'efforce de décliner transversalement et systématiquement notre positionnement en faveur d'une application inclusive du droit international humanitaire sous l'angle du genre et la prise en compte des effets dévastateurs des conflits armés sur l'environnement » ; 4) enfin, le même centre a publié, dans ses actualités, un article intitulé « L'impact des conflits armés sous l'angle du genre et les implications dans l'application du droit international humanitaire » ;
- 1) une exposition sur l'Histoire des sciences, conçue par le Centre National d'Histoire des Sciences à Bruxelles : il y était notamment question de la place des femmes qui ont marqué les sciences et techniques au travers des âges ; le centre reconnu par DOB a prêté des documents photographiques relatifs à Marie Oppenheim-Errera et permis l'usage de leurs publications ; 2) contribution à la conception d'une valise pédagogique intitulée « Sophie, l'enfant cachée », par le biais d'une interview réalisée par le centre avec Sophie Rechtman-Granos ;
- 1) la réalisation de l'exposition « Femmes Marocaines. Entre éthique et esthétique », en collaboration avec le directeur du Centre de la Culture Judéo-Marocaine : mêlant objets traditionnels et culturels, archives et photographies, l'exposition met en exergue, à travers les femmes marocaines, la grande perméabilité culturelle entre Juifs et Musulmans ainsi que la richesse du judaïsme marocain ; 2) par le biais d'une œuvre artistique, le centre a également mis en valeur les témoignages des femmes, des autrices yiddish de l'entre-deux-guerres dont les livres mettent en lumière l'histoire de migrations mise

de côté par les récits et mythes nationaux ; 3) le centre a également organisé un cycle de conférences dédié à Hannah Arendt, politologue, philosophe et journaliste allemande d'origine juive, connue pour ses travaux sur l'activité politique, le totalitarisme, la modernité et la philosophie de l'histoire ;

- 1) Publication d'une analyse de Sarah Timperman, intitulée « Femmes et résistance non violente durant la Seconde Guerre mondiale » ; 2) le même centre a participé à la réalisation de l'exposition « Femmes résistantes, 1936-1945 » à la Cité Miroir à Liège ; 3) projection du film « Les femmes de l'ombre » (Jean-Paul Salomé, 2008), portant sur des résistantes françaises ;



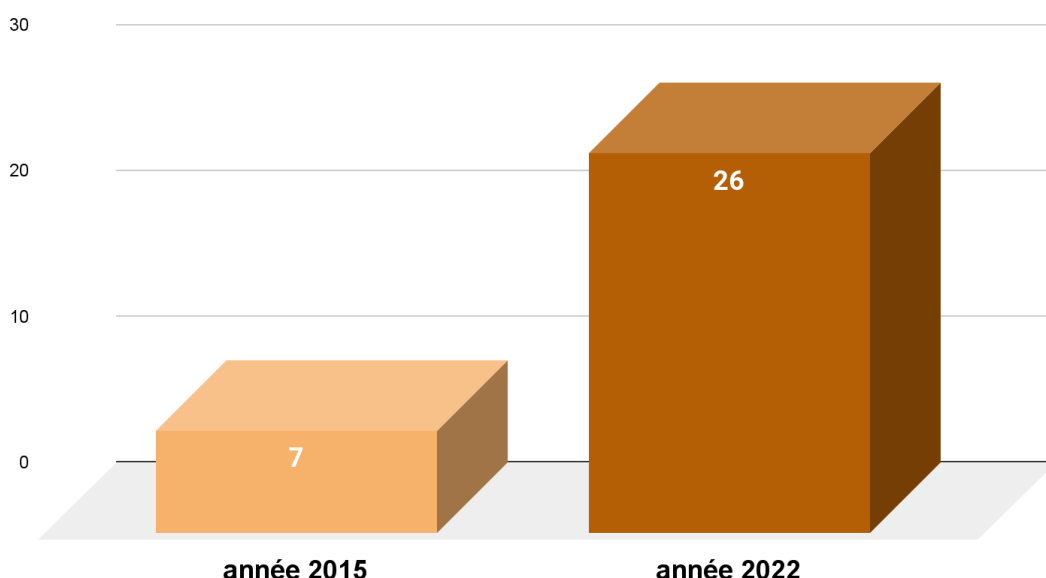
- 1) Réalisation d'une exposition individuelle relative au travail d'une photographe qui suit depuis plusieurs années des collectifs de femmes en quête de leurs proches disparus à cause de la violence ou des dictatures en Amérique Latine ; 2) Organisation de formation : « Visibilité et représentation des femmes dans les savoirs enseignés : pistes et outils didactiques pour une histoire paritaire et une théorie du genre », visant à interroger le rôle et la place des femmes dans les savoirs enseignés dans différentes disciplines des sciences humaines et sociales ; 3) Organisation de la conférence « Renommer l'espace public », sur la féminisation de noms des voies publiques ; 4) organisation d'une promenade intitulée « Liège et son matrimoine », portant sur l'image des femmes dans l'espace public au travers de bâtiments de la ville et de monuments érigés à l'initiative de citoyennes engagées ou d'artistes ayant enrichi le paysage urbain ;
- 1) Mise en œuvre de programmes visant notamment à : « promouvoir l'égalité hommes-femmes et lutter contre les violences faites aux femmes au Maroc et au Burundi » ;
- 1) Organisation d'un cycle de conférences dont l'une s'intitulait « Des créatrices », ayant pour but de mettre en valeur le rôle des femmes dans tous les domaines de création, des arts aux sciences ; 2) l'autre, « Privilèges », visant à aborder les inégalités sociales de classe, genre, race, validité, etc ;
- 1) Projection dans le cadre du *Brussels Jewish International Film Festival* de 5 films réalisés par des femmes et de 2 ayant une femme comme héroïne de la trame.

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

Malgré l'absence d'une exigence décréale concernant l'attention à l'histoire des femmes et l'intégration de la dimension de genre en général, les 10 centres reconnus en 2015 ont promu 7 activités consacrées à ces thématiques. Sept ans après, en 2022, les 14 centres reconnus ont organisé 26 activités en tout. Nous pouvons déjà saluer l'organisation de ces activités même si elles restent néanmoins peu nombreuses au regard du nombre de centres de ressources reconnus. En effet, en divisant le nombre d'activités par le nombre de centres reconnus,

nous obtenons une moyenne de 1,85 activité sur l'histoire des femmes ou la dimension de genre par centre pour toute l'année 2022.

Nombre d'activités mettant en valeur l'histoire des femmes ou la dimension de genre



Il serait intéressant qu'une révision du décret soit proposée, de sorte que l'attention portée à l'histoire des femmes et à la dimension de genre en général soit amplifiée et pérennisée. La valorisation de l'histoire et de la mémoire des femmes résistantes et d'exception pourrait être spécifiquement citée comme un atout ou une condition pour qu'une a.s.b.l. soit reconnue comme Centre labellisé / de ressources / pluridisciplinaire. De la même manière, les appels à projets annuels à destination des écoles et des personnes morales sans but lucratif pourraient contenir un axe spécifique ou des clauses concernant l'histoire des femmes, comme un atout ou une condition à l'octroi de subventions.

II – La Fonction Publique et les bâtiments scolaires de la FWB

LA FONCTION PUBLIQUE

D.O. 11 - AB 11.03-01 (PA) : **Personnel statutaire.**

Justification apportée par l'administration : « Ce crédit est destiné à couvrir les rémunérations du personnel statutaire du Ministère de la FWB. »

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

L'article budgétaire D.O. 11 - AB 11.03-01 (PA) : destinés à la paie du personnel statutaire a déjà été analysé par la CAG, lors de la Note genre 2021. Afin de comprendre si la tendance constatée lors de l'analyse précédente se poursuivait et compte tenu de la difficulté à identifier des nouveaux articles budgétaires classés comme « code genre 3 » ayant des statistiques sexuées, la CAG s'est donc intéressée à sa mise à jour.

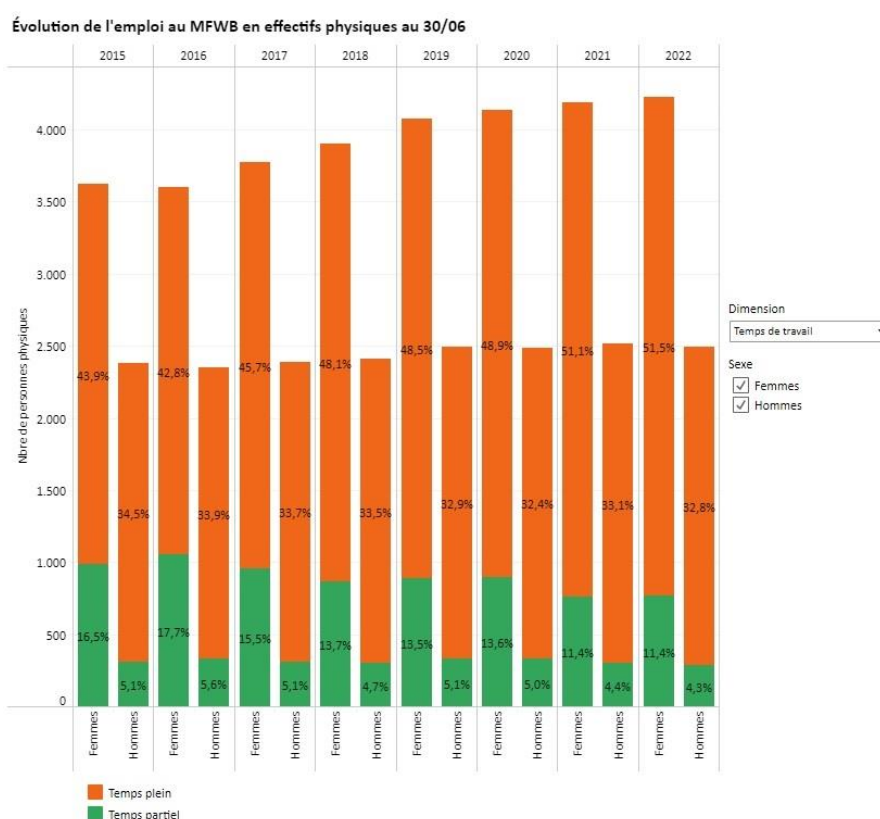
Le monde du travail est marqué par des phénomènes systémiques d'exclusion des femmes, tel que le décrit la ségrégation horizontale du marché du travail ou encore le concept du plafond de verre. Ce concept symbolise les obstacles, souvent invisibles, auxquels font face les femmes et qui rendent leur ascension professionnelle et sociale très difficile, voire impossible. Ces obstacles peuvent prendre des formes explicites, comme la promotion d'un homme plutôt que d'une femme à compétence et ancienneté égales ; ou implicites, comme le choix de réaliser des réunions importantes à des heures ne permettant pas une articulation vie privée – vie professionnelle aisée. Ceci alors que les chiffres sont maintenant connus et montrent bien que les femmes effectuent

majoritairement les tâches domestiques dans la sphère privée, en ce y compris les tâches relevant de la parentalité, et que la plupart des familles monoparentales ont à leur tête des femmes¹⁷.

D'après les chiffres de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 81 % des femmes belges effectuent quotidiennement des tâches domestiques, contre 33 % des hommes belges.

« Bien que les hommes soient presque aussi nombreux que les femmes à déclarer éprouver des difficultés pour concilier vie professionnelle et vie familiale, ils sont beaucoup moins susceptibles d'adapter leur organisation de travail pour permettre cette conciliation. Près de la moitié des travailleuses ayant de jeunes enfants (46%) adaptent leur organisation de travail, contre seulement 22 % des hommes dans la même situation. Il s'agit le plus souvent de prêter moins d'heures de travail : 24 % des jeunes mères prennent cette décision contre 6% des jeunes pères »¹⁸.

Sur ce même sujet, au Ministère, de 2015 à 2022, les femmes ont eu deux fois plus souvent recours au temps partiel. Nous n'avons pas les moyens d'affirmer si les femmes en temps partiel au Ministère de la FWB le sont par choix délibéré ou pas mais, force est de constater que nous suivons la tendance générale en FWB, où les femmes sont plus souvent sous un régime de temps partiel, lié au contexte expliqué précédemment.



En Fédération Wallonie-Bruxelles, une agente ou un agent peut être statutaire ou contractuel, engagé sous un contrat à durée indéterminée ou déterminée, « Rosetta », « Maribel », ACS (agent contractuel subventionné) ou APE (aides à la promotion de l'emploi).

Dans le portail intranet de la FWB, il est expliqué : « Un(e) agent(e) [statutaire] est un membre du personnel nommé(e) à titre définitif, après avoir réussi un concours de recrutement auprès du SELOR et accompli son stage avec succès. Être nommé(e) signifie que le Gouvernement de la Communauté française adopte un arrêté actant la nomination définitive à un grade déterminé. La personne devient un(e) agent(e) des Services du Gouvernement de la Communauté française et pourra faire valoir, dans les conditions précises, des titres à la promotion. »

¹⁷Actuellement en Belgique, 1 famille sur 5 est monoparentale. 1 famille sur 4 en Wallonie et 1 famille sur 3 à Bruxelles. Les femmes représentent 83% des chef.fes de famille monoparentale.

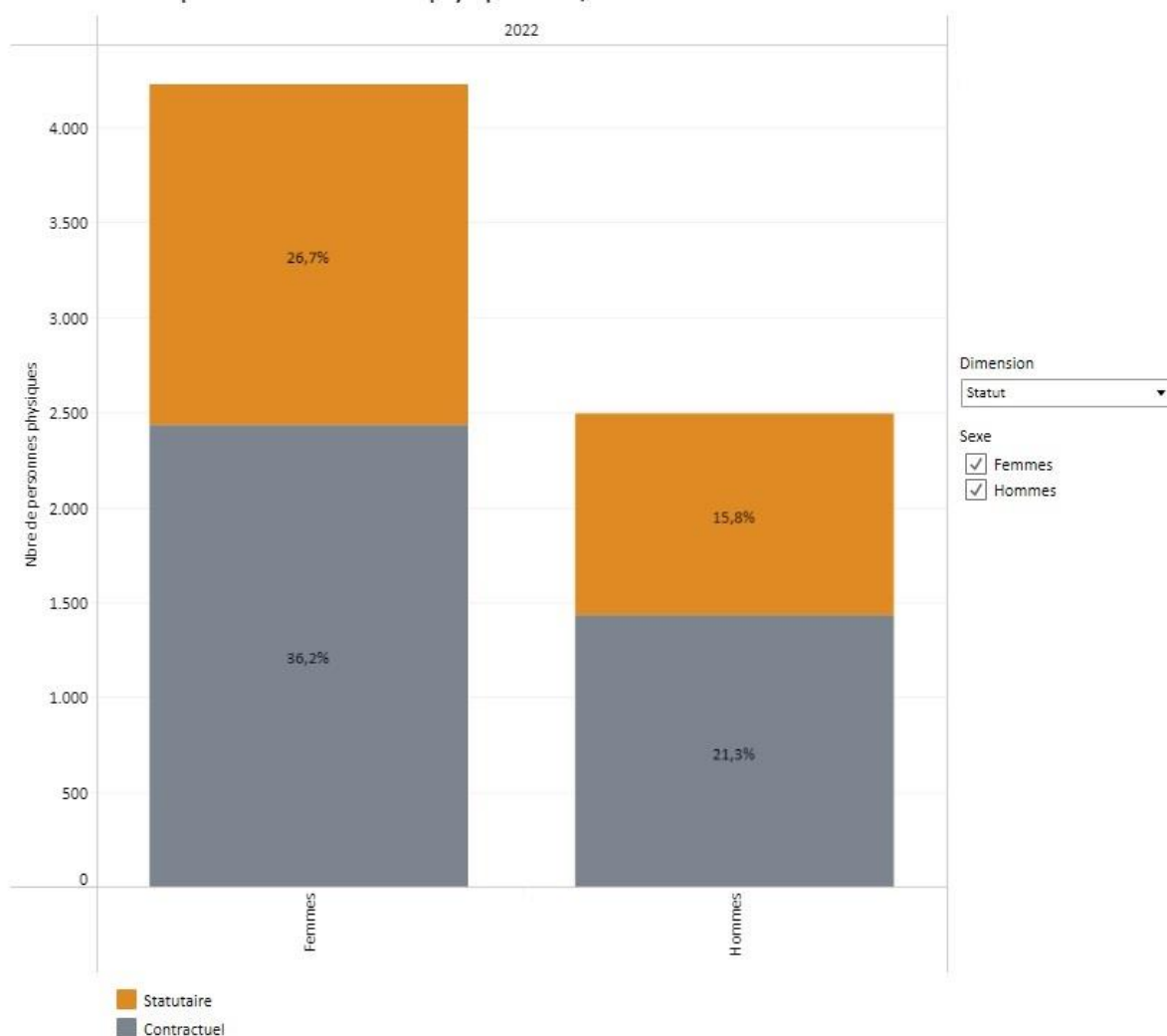
¹⁸<https://www.one.be/public/detailarticle/news/parent-solo-vous-netes-pas-seul/>

¹⁸https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/pb-combinatie-cijfers2020_fr.pdf

Ainsi, l'accès au régime statutaire peut être caractérisé comme une ascension au sein de la fonction publique, marqué par une stabilité de l'emploi ainsi que par un régime de pension plus élevé que celui destiné aux membres du personnel sous un régime contractuel. L'analyse du présent article budgétaire, soit la proportion d'hommes et de femmes au sein du personnel statutaire du Ministère de la FWB, nous permettra de vérifier si la fonction publique de la Fédération Wallonie-Bruxelles reproduit ou non le phénomène de plafond de verre, assez répandu dans le secteur privé.

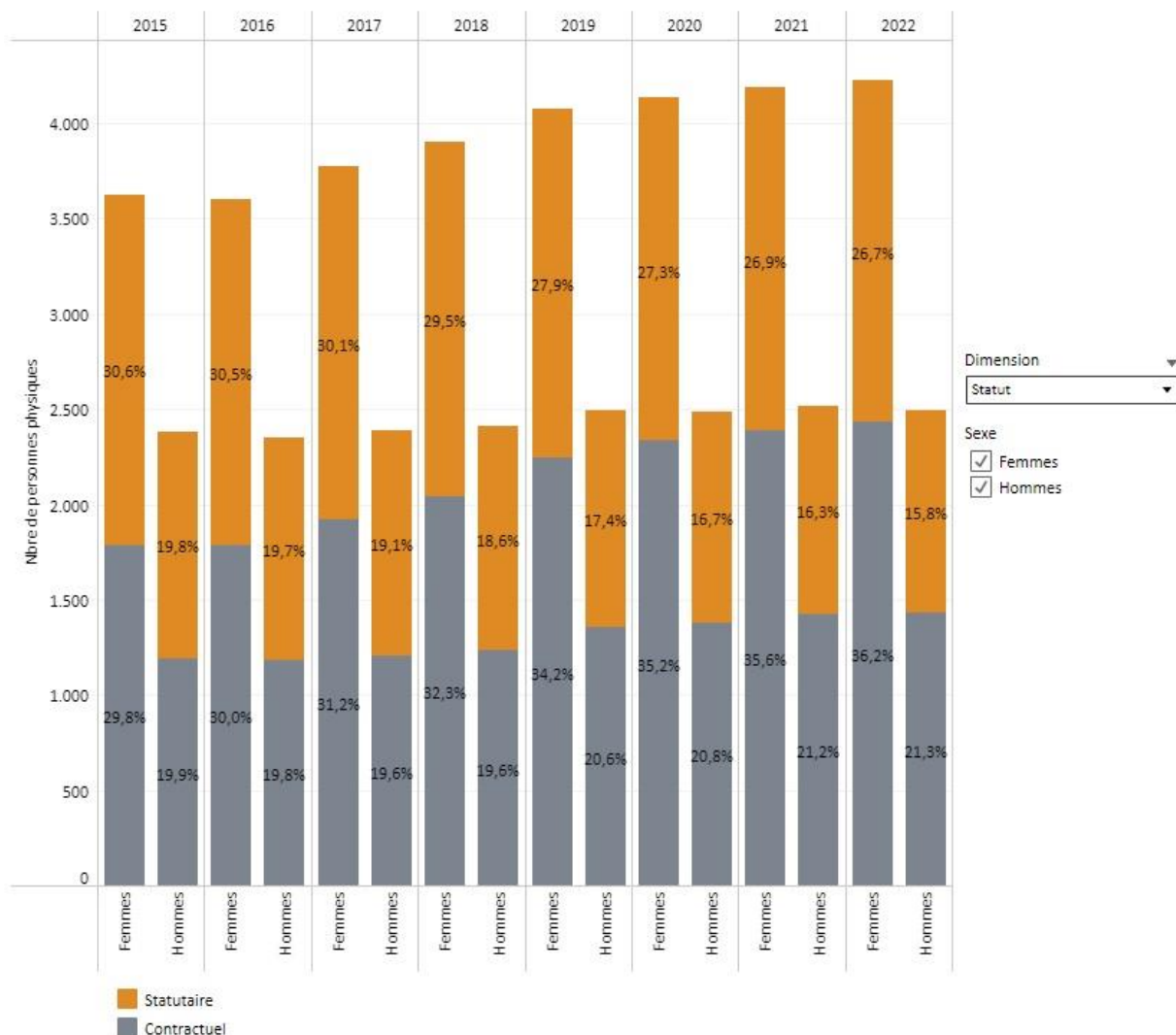
Si nous analysons uniquement l'année 2022, nous constatons que le contexte actuel est favorable aux femmes. De fait, elles sont proportionnellement plus nombreuses (26,7%) à être dans un régime statutaire en comparaison avec les hommes (15,8%).

Évolution de l'emploi au MFWB en effectifs physiques au 30/06



En analysant de plus près les sept dernières années, nous confirmons que cette tendance n'est pas récente, mais une constante :

Évolution de l'emploi au MFWB en effectifs physiques au 30/06



En revanche, le second graphique nous montre que la proportion d'agentes contractuelles est en ascension constante, 29,8% en 2015 et 36,2% en 2022, là où chez les hommes le régime contractuel tend à se stabiliser autour de 20%, nous démontrant que cette situation n'est pas acquise, mais passible à des changements dans le temps. Malgré cela, force est de constater que la fonction publique francophone opère comme un miroir inversé de la réalité des femmes au marché privé de l'emploi : soumises à un système rationnel d'ascension par un examen, elles sont proportionnellement plus nombreuses à le passer et à le réussir, accédant à une stabilité et à une pension plus importante que celles de leurs collègues masculins.

Cette analyse doit toutefois être nuancée. Le passage au régime statutaire représente en effet une ascension et l'acquisition d'une stabilité plus importante. En revanche, il ne garantit pas l'accès systématique aux postes stratégiques et élevés de la fonction publique, désignés dans le cadre de décisions politiques. Par ailleurs, la statutarisation atténue mais ne prémunit pas les femmes des inégalités salariales liées à la prise de congés thématiques (MIOF, parental, etc.), plus souvent contractés par ces dernières. Ce dernier point pourra être mieux documenté et éventuellement objectivé grâce à l'opérationnalisation de l'action suivante prévue dans le fédé 20>25 : « Dès 2022, les inégalités hommes-femmes, y compris salariales, au sein du MFWB sont mesurées et des

mesures correctrices sont proposées »¹⁹. Cette mesure est actuellement en cours d'élaboration dans le cadre de la réalisation d'un large monitoring de la diversité au sein du Ministère.

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

Le nombre d'agentes et d'agents statutaires diminue progressivement au sein du personnel du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles (actuellement 7.000 personnes). En 2022, il y a 4% moins d'agents et 3,9% moins d'agentes statutaires qu'en 2015.

Le Service Général des Ressources Humaines pourrait entreprendre une campagne interne informant les agents et agentes sur la possibilité de se statutariser, de sorte que la fonction publique demeure un vecteur d'égalité et d'ascension sociale, particulièrement pour les femmes. Cette campagne pourrait se matérialiser sous forme d'un guide pratique sur les étapes à suivre pour devenir statutaire, ainsi que des séances d'informations régulières à destination des membres du personnel sous régime contractuel.

LES BÂTIMENTS SCOLAIRES DE LA FWB

D.O. 44 - AB 01.01-01 : *Capitalisation "transition énergétique des bâtiments"*

Justification apportée par l'administration : « AB concernant le Plan d'investissement exceptionnel dans les bâtiments scolaires. »

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

La Fédération Wallonie-Bruxelles lance un vaste plan d'investissement dans les bâtiments scolaires, qui vise à mobiliser 1 milliard d'euros de subventionnement exceptionnel. Ce plan bénéficie à l'ensemble des pouvoirs organisateurs, tous réseaux, tous types et tous niveaux confondus, à l'exception des universités qui sont financées dans le cadre d'un dispositif propre. En vue de mettre en œuvre ce plan, le Parlement a voté le décret relatif au plan d'investissement exceptionnel dans les bâtiments scolaires.

Ce décret du 27 avril 2023²⁰ prévoit le lancement de quatre appels à projets visant l'ensemble des bâtiments scolaires, dont le calendrier est le suivant :

- Juin 2023 – appel à destination de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale – 300.000.000 € ;
- Octobre 2023 – appel à destination de l'enseignement supérieur et de promotion sociale supérieur – 200.000.000 € ;
- 1^{er} trimestre 2024 – appel à destination de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale – 200.000.000 € ;
- 4^{ème} trimestre 2024 – appel à destination de l'enseignement obligatoire et de promotion sociale – Solde de l'enveloppe du plan exceptionnel.

Etant donné l'ampleur de l'investissement dont il est question et de son caractère transversal à l'ensemble des bâtiments scolaires, la Cellule d'Appui en Genre s'est intéressée à évaluer l'intégration de la dimension de genre dans la réflexion pour la mise en œuvre de ce vaste Plan d'investissement, ainsi qu'à rapporter sa participation au Chantier des bâtiments scolaires « CLEF-WB », qui sera défini ultérieurement.

Les enjeux de genre inhérents à l'école

Il est important de souligner que la plupart des ressources et des arguments avancés dans cette première partie de l'analyse et dans la suivante sont issus de la « Note technique relative aux particularités des aménagements

¹⁹ Contrat d'administration 2020-2025 du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dit « fédé 20>25 », page 27. https://www.federation-wallonie-bruxelles.be/index.php?elD=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=2fd6adb4222e4ddeab9423ac8b0186822a14d8fe&file=fileadmin/sites/portail/uploads/illustrations_documents_images/A_A_propos_de_la_Federation/4_Ministere/4.3_Plan_du_management/FEDE_2025_Brochure_globale.pdf

²⁰ Décret du 27 avril 2023 : https://infrastructures.cfwb.be/fileadmin/sites/dgi/uploads/SGISS/Biblio_doc/Plan_investissement_exceptionnel/Decret_plan_investissement_exceptionnel_2023.pdf

infrastructurels intégrant une approche genrée »²¹ rédigée par la Cellule Architecture de la DGI et complétée par la Cellule d'Appui en Genre, dans le cadre du Chantier des bâtiments scolaires « CLEF-WB ». Cette Note est contextualisée plus bas.

Le rôle de l'école dans la construction des identités de genre et des rapports de domination entre genres fait l'objet de recherches scientifiques depuis quelques décennies. Comme premier espace de socialisation public des enfants, en dehors de la famille, l'école peut déployer un rôle de (re)producteur des normes sociétales. Par conséquent, le pouvoir public doit veiller à ce que l'espace scolaire véhicule les valeurs d'égalité et de respect à la diversité, desquelles il est garant. À cet égard, une des responsabilités des écoles est de pouvoir accompagner la construction des différentes identités de genre et soutenir toutes ses expressions, restant notamment attentive à l'égalité de traitement entre les filles et les garçons et l'inclusion des identités non binaires²².

La littérature scientifique existante a particulièrement étudié le rôle de l'encadrement pédagogique et des dispositifs éducatifs pour diminuer les discriminations : l'attention à la prise de parole, la répartition des groupes, la représentation dépourvue de stéréotypes dans les manuels scolaires, etc.²³. Certains travaux ont également abordé le rôle joué par l'architecture des établissements au regard de tels enjeux. Ils ont permis d'éclairer la manière dont les espaces scolaires sont appropriés par les élèves, devenant des « territoires » plus ou moins ouverts en fonction que l'on soit un garçon, une fille ou un enfant qui brouille les frontières entre masculin et féminin. A titre d'exemple, le psychopédagogue Bruno Humbeek estime qu'en moyenne 80% de l'espace d'une cour de récréation est occupée par 20% de la population scolaire : des garçons dans la majorité des cas²⁴.

Ces enjeux de genre concernent donc principalement les « lieux de socialisation » contribuant à la vie scolaire (réfectoire, cour de récréation, couloirs, etc.), se situant donc en dehors de l'espace de la classe à proprement parler²⁵. Les sanitaires représentent le deuxième espace régulièrement étudié par la littérature²⁶. Ici, il s'agit de traiter l'ouverture de ces espaces aux différentes identités de genre et aux enfants intersexes.²⁷ La structuration binaire de ces lieux, entre « toilettes des garçons » et « toilettes des filles » s'épuise face aux enfants qui ne se reconnaissent dans aucun des deux genres énoncés ou qui changent de genre et qui se voient refuser l'accès aux toilettes qui correspondent à leur genre intimement vécu. Cette situation ne relève pas d'un problème infrastructurel mais bien d'acceptation sociale et institutionnelle.

Enfin, les lieux de socialisation se situent dans un entre-deux, avec une autorité enseignante moins présente et un nombre d'élèves présents plus important. De fait, ils sont davantage porteurs d'inégalités de genre mais représentent aussi des lieux où il est possible d'agir en amont, dans leur conception.²⁸

²¹ MOOGIN Typhaine, Note technique relative aux particularités des aménagements infrastructurels intégrant une approche genrée, Cellule Architecture de la Direction Générale des Infrastructures, 18 janvier 2022.

²² Cf. DIRECTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DU MINISTÈRE DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES, *Et toi, t'es casé.e ?*, février 2016 [En ligne]. Pour une approche sensible de la question, voir également le documentaire *Petite fille* de Sébastien Lifshitz, Arte France, 2020 [Disponible en VOD].

²³ Cf. notamment : MIEYAA Y., ROUYER, V., LE BLANC, A., « La socialisation de genre et l'émergence des inégalités à l'école maternelle : le rôle de l'identité sexuée dans l'expérience scolaire des filles et des garçons », in *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41/1, 2012, [En ligne] ; LEVASSEUR, C., TILLY-DILLON, L., *La mixité de genre en éducation : quelques implications des contextes éducatifs non mixtes pour la réussite scolaire et sociale des élèves*, Québec, Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2018.

²⁴ Cf. HUMBECK Bruno, *Aménager la cour de récréation*, Deboeck-Vanin, 2019. Voir également, MARUÉJOULS-BENOIT Édith, *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes : pertinence d'un paradigme féministe*, op. cit.

²⁵ Voir à ce propos le webinar organisé dans le cadre du CLEF-WB, disponible en ligne :

https://clef-wb.be/moments/webinaire_architecture_scolaire/ Cf. également : MARUÉJOULS-BENOIT Édith, *Mixité, égalité et genre dans les espaces du loisir des jeunes : pertinence d'un paradigme féministe*, Thèse de doctorat en Géographie, Université Michel de Montaigne - Bordeaux III, 2014.

²⁶ Cf. RENDERS Daphné, *Trilogie des toilettes – Tome 1 - Pas (de) mon genre, ces toilettes*, FAPEO, 11/15, 2018.

²⁷ « Ne concernant pas directement les infrastructures, la précarité menstruelle, raison de décrochage scolaire de nombreuses filles et garçons transgenres devrait également être prise en compte. Au-delà de la gratuité d'accès (comme le savon et le papier toilette), comment distribuer ces produits sans gêner les adolescent.es qui en ont besoin ? » MOOGIN Typhaine, Note technique relative aux particularités des aménagements infrastructurels intégrant une approche genrée, Cellule Architecture de la Direction Générale des Infrastructures, 18 janvier 2022.

Ce point concerne également les enfants intersexes : au contraire des transidentités, la condition intersexe est une manifestation biologique relative au fait de ne naître ni mâle ni femelle, mais en possédant des variations sexuelles externes (organes génitaux « ambigus » ou les deux organes à la fois) ou internes (variations hormonales, gonadiques ou chromosomiques). On estime que les personnes intersexes représentent 1,7 % des naissances, soit environ 180 mille enfants en Belgique. Cf. MONTAÑEZ, A. « Beyond XX and XY », *Scientific American*, vol. 317, n°3, 15 août 2017.

²⁸ Pour un exemple local, cf. : PERSPECTIVE.BRUSSELS, BRUXELLES ENVIRONNEMENT, *Repenser la cour de récréation. Guide pour l'amélioration des cours de récréation en Région bruxelloise*, Bruxelles 2021.

< https://perspective.brussels/sites/default/files/2021-repenser_la_cour_de_recreation_cahier_feuilleroute_a4.pdf >

Initiatives déjà entreprises par le Ministère de la FWB, antérieures au Plan d'investissement exceptionnel

Le Décret du 07 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française vise à « *réaliser l'égalité des droits et la dignité intrinsèque des femmes et des hommes, notamment par :*

- *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 ;*
- *L'intégration de la dimension de genre dans les budgets et comptes de la Communauté française. »*

La mise en œuvre du Décret est notamment de la responsabilité de la Direction de l'Egalité des Chances, via sa Cellule d'Appui en Genre. Ce décret constitue le socle légal appuyant toute action visant à promouvoir l'égalité de genre. En collaboration avec l'Université des Femmes et de l'Agence Fonds social européen, la Direction a développé un module de sensibilisation et de formation initiale et continuée des enseignantes et enseignants.²⁹ Intitulé « *Filles-Garçons : Une même école ?* », ce module vise à introduire la dimension de genre et à déconstruire les représentations sexuellement stéréotypées dans la formation du corps enseignant. Il propose de nombreuses ressources pédagogiques adaptées à chaque niveau d'enseignement. Une partie de ce module est ainsi dédiée à l'aménagement de l'espace au sein des établissements scolaires, rassemblant plusieurs études sur la question mais également des outils d'aides à l'action³⁰.

Enfin, dans le cadre du Pacte pour un enseignement d'Excellence, la problématique du genre est brièvement traitée au sein de l'Avis n°1 et de l'Avis n°2³¹. Le premier met principalement l'accent sur le « *paradoxe du succès féminin* » : les femmes ayant de meilleurs résultats à l'école mais étant moins présentes dans le marché du travail. Le second insiste sur le décrochage scolaire touchant plus particulièrement les garçons. L'avis n°3 comprend quant à lui un « *OS4.10 : Lutter contre les inégalités liées au genre* », dont l'opérationnalisation repose sur une formation continuée renforcée des acteurs de l'école. Rien n'est indiqué par rapport à la problématique des infrastructures scolaires. La faible prise en compte de la question du genre au sein du Pacte a fait l'objet de plusieurs critiques, émanant notamment de la commission enseignement du Conseil des Femmes Francophones de Belgique (CFFB), regrettant en particulier l'absence d'une approche plus intersectionnelle de la question³².

CLEF-WB : le Chantier d'analyse préalable au Plan d'investissement exceptionnel dans les bâtiments scolaires

Concrètement, CLEF-WB a été un chantier d'analyse et concertation mené par 5 groupes de travail. Comme définit dans son site web, il était « *le chantier des bâtiments scolaires en FW-B initié par le Ministre Frédéric Daerden* » afin de « *prolonger les réflexions et les ambitions du Pacte pour un enseignement d'excellence. Son objectif est de répondre aux deux principaux défis du XXI^e siècle que sont la transition climatique et l'évolution des pratiques pédagogiques, afin d'offrir à l'ensemble de la communauté éducative des bâtiments de qualité, véritables lieux de partage qu'il fait bon d'habiter* »³³.

Les Groupes de Travail étaient les suivants :

- GT1.1 « Des écoles du XXI^e siècle » ;
- GT1.2 « Assurer la transition climatique et l'efficacité énergétique de nos bâtiments scolaires » ;
- GT2.1 « Répondre aux urgences de WBE » ;
- GT2.2 « Une stratégie pour WBE » ;
- GT3 « Les bâtiments de l'enseignement supérieur et de l'enseignement tout au long de la vie ».

Lors des travaux de préparation du GT1.1 « Des écoles du XXI^e siècle », une « lettre de missions » a été rédigée afin d'établir des bases aux recommandations qui seraient formulées par le GT. Parmi les objectifs énoncés, cette lettre prône notamment : « *Intégrer une approche genrée non discriminatoire de l'aménagement et de la configuration des infrastructures* ». Un sous-groupe de travail a été mis en place afin de rédiger une note technique spécifique sur ce sujet.

²⁹ Cf. www.egalitefillesgarcons.be

³⁰ Cf. <https://02-cms03prd-fw03.etnic.be/a-lecole/amenagement-de-lespace/>

³¹ FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *Pacte pour un enseignement d'excellence Avis n°1*, pp. 24-25 ; FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *Pacte pour un enseignement d'excellence Avis n°2*, pp. 110-111.

³² Cf. PLATEAU Nadine, « Une lecture féministe du Pacte pour un enseignement d'excellence », *Chronique Féministe*, 2015.

³³ Cf. le site web officiel du Chantier de bâtiments scolaires CLEF-WB : <https://clef-wb.be/>

La Cellule d'Appui en Genre a collaboré à l'élaboration de réflexions autour des enjeux de genre et de l'aménagement des bâtiments scolaires. Elle a ainsi rapporté les actions déjà entreprises en matière d'égalité à l'école en FWB. Elle a également complété les éléments de réflexion déjà bien développés et aboutis par la Cellule Architecture de la Direction Générale des Infrastructures. Cette fructueuse collaboration a généré une Note structurée et rédigée par la Cellule Architecture, intitulée « *Note technique relative aux particularités des aménagements infrastructurels intégrant une approche genrée* ». Au terme de cette réflexion sur le rôle des aménagements spatiaux dans la lutte contre les discriminations de genre au sein des établissements scolaires, certains leviers ont pu être identifiés. À la conclusion de cette note technique, plusieurs propositions ont été émises en vue du rapport général du chantier CLEF-WB :

« Action n° 1 - Des subventions qui soutiennent les égalités de genre :

- *Évaluer la possibilité d'intégration de critères dans l'évaluation des projets. Cette méthode du gender mainstreaming est déjà appliquée dans les appels à projets portée par l'Égalité des chances | Porteur de l'action(s) : DGI et Direction de l'égalité des chances*
- *Soumettre les projets de réforme à la lecture de la Cellule d'Appui en Genre. Si toute proposition au Gouvernement de la FW-B doit mesurer son impact au niveau des égalités de genre, il s'agirait de mettre en œuvre un processus plus soutenu d'échanges. | Porteur(s) de l'action : DGI et Direction de l'égalité des chances*

Action n°2 - Des cadres légaux adaptés à l'école du XXI^{ème} siècle :

- *Modifier les Normes physiques, pour supprimer toute référence genrée (p.ex. sanitaires) | Porteur(s) de l'action : DGI*
- *Modifier l'Arrêté Royal du 18 novembre 1957 portant les conditions d'hygiène et de salubrité exigées des établissements d'enseignement moyen, technique et normal subventionnés. | Porteur(s) de l'action : Gouvernement Fédéral et Entités Fédérées (proposition d'un groupe de travail)*

Action n°3 - Des acteurs de terrains informés et outillés

- *Établir un répertoire d'acteurs de terrain. Identification des asbl et/ou bureaux d'études spécialisés pouvant accompagner les PO/équipes d'un établissement | Porteur(s) de l'action : DGI, AGE, FPO, association des parents d'élèves*
- *Encourager la mise en œuvre de processus de participation dans le développement des projets et l'intégration de cette question au sein des ateliers mis en œuvre. (Adaptation des frais généraux, mise en œuvre de subventions spécifiques, etc.) | Porteur(s) de l'action : DGI, Direction de l'égalité des chances et FPO*
- *Intégrer la question des discriminations spatiales de genre dans les thématiques des ateliers d'informations administratives de la DGEO | Porteur(s) de l'action : DGI, Direction de l'égalité des chances et AGE*
- *Intégrer dans la formation continue des enseignants un point relatif à l'appropriation des espaces pour lutter contre les discriminations de genre | Porteur(s) de l'action : AGE, COC et FPO*
- *Subventionner des actions/projets pédagogiques autour des discriminations spatiales de genre | Porteur(s) de l'action : AGE et COC*
- *Constituer un outil d'aide à l'analyse de la dimension genrée d'un bâtiment. Lancer un appel pour la constitution d'une équipe multidisciplinaire de chercheurs (architecture, psychopédagogie et sociologie) pour la création d'un outil d'évaluation qui serait mis à disposition de la FW-B et de ses opérateurs | Porteur(s) de l'action : DGI, AGE et DG de la Coordination et de l'Appui »*

Dans le rapport final du chantier CLEF-WB, nous retrouvons 7 de ces 11 propositions d'actions émises par la Note technique du GT1.1. Ces recommandations de nature variées (certaines étant à réaliser dans le cadre d'un décret, d'autres relevant de moyens d'action plus ponctuels) ne sont pas toutes de la compétence de la DGI :

- *Soumettre tous les projets de réforme [des bâtiments scolaires] à un 'test genre' approfondi pour garantir leur caractère non discriminatoire.*

- *Intégrer des critères de recevabilité et d'éligibilité [aux dossiers soumis pour des projets de réforme] liés à des besoins fondamentaux :*
 - *Études préalables ;*
 - *Lutte contre les discriminations de genre ;*
 - *Transition climatique ;*
 - *Biodiversité.*
- *Abroger l'arrêté royal du 18 novembre 1957 portant les conditions d'hygiène et de salubrité exigées des établissements d'enseignement moyen, technique et normal subventionnés, afin de supprimer toute référence genrée dans l'arrêté de la FW-B.*
- *Établir un répertoire des acteurs spécialisés de terrain pouvant accompagner les établissements dans les aménagements, en particulier pour :*
 - *l'intégration des aménagements raisonnables ;*
 - *la lutte contre les discriminations, dont celles de genre ;*
 - *le développement du PECA (Parcours d'Education Culturelle et Artistique).*
- *Intégrer la question des discriminations spatiales de genre dans les thématiques des ateliers d'informations administratives de la DGEO.*
- *Intégrer dans la formation continue des enseignant.es un point relatif à l'appropriation des espaces pour lutter contre les discriminations, notamment de genre.*
- *Constituer un outil d'aide à l'analyse de la dimension genrée d'un bâtiment. Lancer un appel pour la constitution d'une équipe multidisciplinaire de chercheur.es (architecture, psychopédagogie et sociologie) pour la création d'un outil d'évaluation qui serait mis à disposition de la FW-B et de ses opérateurs.*

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

Malgré l'objectif d'intégration transversale de la dimension de genre repris dès la lettre de missions du GT1.1 « Des écoles du XXIème siècle », les 11 ambitieuses propositions émises lors de la « Note technique relative aux particularités des aménagements infrastructurels intégrant une approche genrée » rédigée par le même GT et, enfin, les 7 recommandations de la Note reprises dans le rapport final du Chantier CLEF-WB, force est de constater que, dans le décret du 27 avril 2023 relatif au plan d'investissement exceptionnel dans les bâtiments scolaires, seule une mention est faite sur l'égalité entre les hommes et les femmes, à savoir :

« Article 14. – Le bénéficiaire de la présente subvention :
(...) »

5° *veille à respecter, dans les cas où une dénomination en référence à des personnes et autre que celle liée aux noms des professeurs est appliquée, une parité des hommes et des femmes dans la dénomination des locaux et des salles de classe au sein du bâtiment bénéficiant de la subvention. Les noms attribués aux dits locaux sont affichés de manière visible et permanente à l'entrée du local ; »*

La DGI nous éclaire que ce constat doit être nuancé par le fait que la plupart de ces 7 recommandations pourraient encore être mises en œuvre dans le cadre d'un autre décret ou d'autres réglementations en cours de réflexion. En outre, la mise en œuvre de certaines de ces recommandations ne dépende pas du SGISS ou de la DGI ou ne sont pas à réaliser dans le cadre d'un décret, car elles relèvent d'autres moyens d'action.

La DGI attire également notre attention sur un aspect important à considérer concernant le paragraphe 5° de l'article 14 susmentionné : au vu de sa rédaction, cette disposition rencontrera un nombre infime de cas. En effet, peu de locaux portent d'ores et déjà le nom d'une personne. Il aurait été plus efficace de prévoir d'attribuer un nom de femme et un nom d'homme à au moins 2 locaux qui font l'objet d'une rénovation subventionnée.

Enfin, notons également une mention ultérieure à la dimension de genre, même s'il s'agit d'une obligation distincte par rapport à la portée du décret du 27 avril 2023 : dans la Circulaire administrative 8938 du 5 juin 2023 relative au « Plan d'investissement exceptionnel - Premier appel à projets », à sa section 6 « Obligations des bénéficiaires de la subvention », point 1.3 « Respect des marchés publics et insertion de clauses sociales, environnementales et/ou Éthiques » nous retrouvons l'énoncé suivant :

« Par clauses sociales, sont visées les clauses qui ont un objectif de politique sociale qui contribue directement au bien-être de la collectivité. Celles-ci peuvent notamment avoir des visées socioprofessionnelles (promouvoir la

formation, l'insertion et/ou l'intégration de demandeurs d'emplois, d'apprenants, de travailleurs handicapés, etc.) ou lutter contre la discrimination (sur base du genre, de l'origine ethnique, etc.). »

Toujours est-il que, malgré les nombreux enjeux et points d'attention relevés lors des travaux de réflexion afin d'opérationnaliser le Plan d'investissement exceptionnel, les décisions politiques ont peu avancé dans leur prise en compte. Le décret du 27 avril 2023 représente une première action qui devrait être poursuivie. Afin de rénover et bâtir des écoles effectivement égalitaires et en phase avec le XXI^{ème} siècle, il serait opportun de mettre en œuvre les recommandations émises par le rapport final du Chantier CLEF-WB dans les actions futures de la FWB en la matière. Une telle prise de décision représenterait un alignement de la Fédération Wallonie-Bruxelles aux pays actuellement les plus développés sur ces questions, comme certaines expériences menées en France³⁴ par Edith Maruéjols, ayant pour but la constitution d'espaces scolaires inclusifs et promoteurs des droits de tous les enfants.

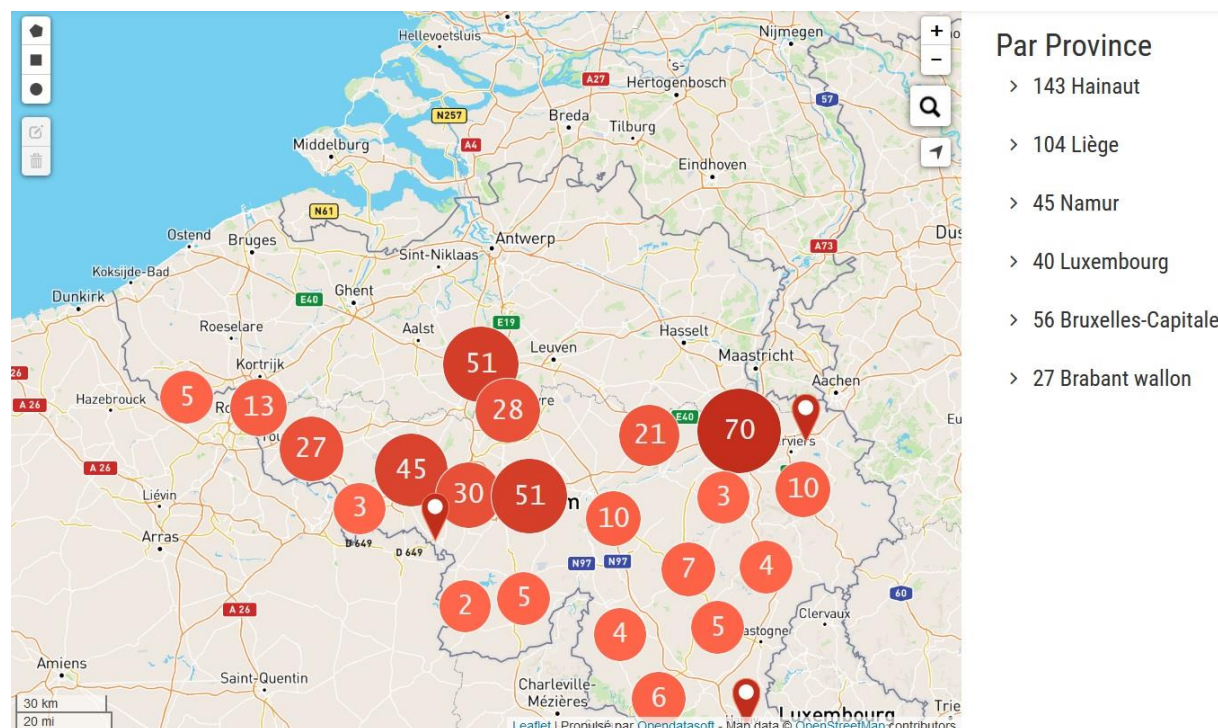
III – La culture

D.O. 20 - AB 33.00-71 : **Conventions et contrats programmes indexés dans le domaine des bibliothèques**

Justification apportée par l'administration : « Le financement des conventions et des contrats programmes indexés dans le domaine des bibliothèques francophones. »

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

Le réseau de bibliothèques francophones reconnues par la Fédération Wallonie-Bruxelles représente un nombre de 155 bibliothèques locales, 6 opérateurs d'appui, 3 bibliothèques adaptées aux personnes porteuses de handicap et 5 services Bibliobus, pour un total de 419 implantations qui s'étendent sur tout le territoire des régions wallonne et bruxelloise comme nous pouvons le constater dans la carte ci-dessous, élaborée par l'AGC :



³⁴ Nous pensons à certaines écoles françaises accompagnées et transformées grâce aux interventions de L'ARObE – L'Atelier Recherche OBservatoire Egalité, un bureau d'études créé par Edith Maruéjols, qui accompagne les collectivités à la définition et à la mise en œuvre d'une politique publique intégrée d'égalité. <https://www.larobe.org/>

La Cellule d'Appui en Genre a cherché à comprendre la proportion de genre du public des bibliothèques francophones reconnues par la FWB, ce qui correspond à une partie des dépenses de l'article budgétaire analysé.

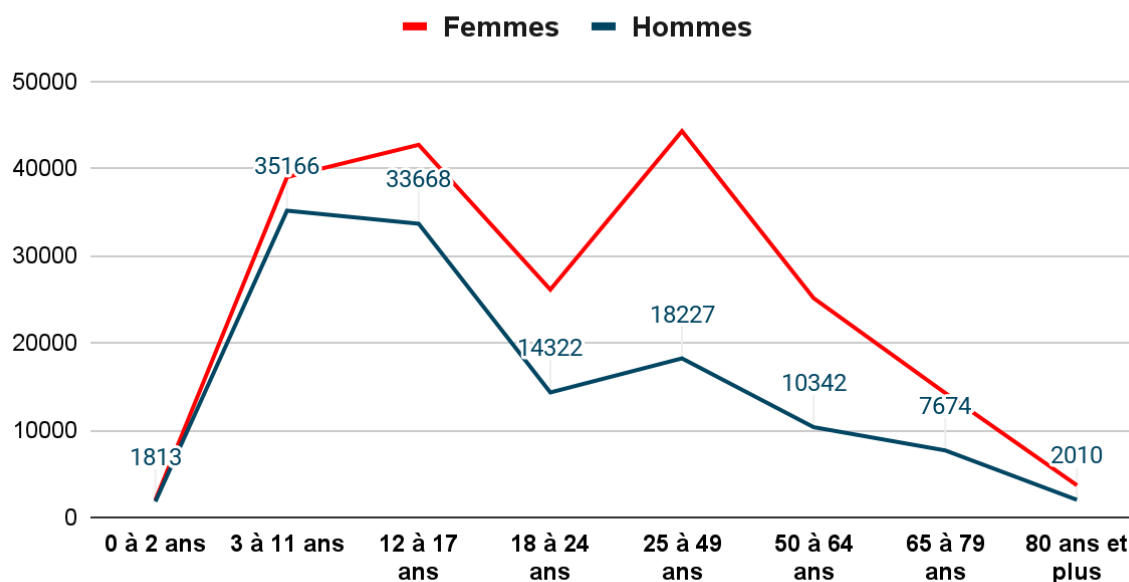
L'AGC nous a fourni les chiffres pour l'année civile 2020, nous précisant qu'une comparaison sur plusieurs années n'est pas judicieuse. De fait, les données sont extraites des rapports d'activité remis chaque année par les bibliothèques. Chaque indicateur demandé est prévu dans l'arrêté d'exécution du décret du 30 avril 2009³⁵ et ne peut être modifié. Les données de genre ont été ajoutées à titre volontaire. Autrement dit, les bibliothèques y répondent si elles le souhaitent ou le peuvent. Il n'y a pas d'obligation décrétable prévue à ce sujet. D'une année à l'autre, les taux de participation à ces questions varient. En conséquence, la comparaison d'une année à l'autre n'est pas fiable. Les données qui seront analysées représentent 69% des bibliothèques reconnues par la FWB.

Il est un fait connu et amplement étudié par les sociologues et les psychopédagogues que la pratique de la lecture diffère selon le genre : quasiment partout dans le monde, les garçons et les hommes lisent moins que les filles et les femmes.³⁶ De fait, les garçons et les hommes sont moins attirés par la pratique de la lecture. Cette tendance persiste malgré le fait que l'analphabétisme mondial touche davantage les femmes que les hommes.³⁷

Comme nous pouvons le constater dans le graphique ci-dessous, la population belge francophone n'échappe pas à la tendance mondiale. Pour rappel, ces chiffres correspondent au nombre total d'utilisateurs et d'utilisatrices (les personnes inscrites dans une bibliothèque et disposant d'une carte) de 69% des bibliothèques reconnues en FWB pendant l'année 2020.

Alors que pour la tranche d'âge 0-11 ans des enfants inscrits en Bibliothèque, il n'y a pas de différence selon le genre, l'arrivée d'une certaine autonomie à 12 ans marque le début d'un écart entre les filles et les garçons dans la pratique de la lecture. Cet écart se creuse encore dès 18 ans, atteint son sommet entre 25 et 49 ans et ne s'atténue qu'à partir de 65 ans. À titre illustratif, l'écart le plus important se retrouve dans la Province de Liège parmi les personnes de 25 à 49 ans, où nous comptons 13.546 utilisatrices pour 5.377 utilisateurs.

Proportion genrée et par âge du public des bibliothèques en FWB



Cette disparité de genre dans la pratique de la lecture ne tient pas à des raisons biologiques de différences entre les hommes et les femmes. Des études chiffrées montrent que les garçons sont bien évidemment tout aussi

³⁵ Décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le Réseau public de la Lecture et les bibliothèques publiques :

https://bibliotheques.cfwb.be/fileadmin/sites/biblio/uploads/Legislation/DECRET_LP_2009_-_v_coord_2021.pdf

³⁶ Andreas Schleicher, *Programme for International Student Assessment (PISA) 2018 insights and assessments*, OECD, 2019.

³⁷ Isabel Cabrera, "World reading habits in 2020" Global English Editing, November 6, 2020. < <https://geediting.com/world-reading-habits-2020/> >

capables que les filles de lire des livres complexes³⁸. Plusieurs facteurs convergents sont probablement à l'origine de cette disparité. Les habitudes de lecture se forment souvent dans l'enfance et l'adolescence, alors que les pères sont moins susceptibles de lire eux-mêmes. Ce qui signifie qu'à un stade formatif les enfants sont moins exposés à des modèles masculins de lecture. Les pères de fils sont également moins susceptibles de leur faire la lecture que les pères de filles.³⁹

Le fossé entre les genres en matière de lecture a des répercussions non seulement sur les hommes et les garçons – sur leur plaisir de lire, leur compréhension et leur capacité de lecture – mais aussi sur la société dans son ensemble. De fait, la lecture de livres de fiction stimule davantage le développement de l'imagination, de l'intelligence émotionnelle et de l'empathie que la lecture d'ouvrages non romanesques.⁴⁰

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

Des initiatives coordonnées seraient bienvenues afin de pallier ces deux problématiques, soit la disparité entre les garçons et les filles dans la pratique de la lecture à partir de 12 ans et le fait que les garçons et les hommes lisent moins d'autrices ou de livres à protagonistes féminins.

Un changement de l'arrêté d'application du décret du 30 avril 2009 « relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le Réseau public de la Lecture et les bibliothèques publiques » pourrait par exemple rendre obligatoire la récolte de statistiques genrées, afin que nous puissions analyser au fil des années si les changements se produisent vers une parité entre le nombre d'utilisateurs et d'utilisatrices des bibliothèques francophones. À cela, l'AGC réagit en attirant notre attention sur une action déjà en cours :

« Depuis cette année 2023, une adaptation du modèle de rapport d'activités 2022 a été effectuée, et nous demandons de compléter un fichier Excel dont les données pourront être extraites plus facilement. La récolte ne se fera donc plus uniquement sur base volontaire comme le document le mentionne en début de texte, elle est devenue obligatoire par le biais d'une adaptation du rapport d'activités. Une modification du décret sur ce point ne nous paraît dès lors pas nécessaire. »

De la même manière, des campagnes d'encouragement à la lecture ciblées aux garçons à partir de 12 ans, communes à toutes les bibliothèques reconnues en FWB, pourraient être pertinentes. Celles-ci pourraient être accompagnées d'activités mixtes entre filles et garçons, comme des clubs de lecture ou des ateliers d'écriture collective.

Enfin, pour stimuler la découverte et la lecture d'autrices et de livres à protagonistes féminins de manière générale, les bibliothèques de la FWB pourraient mettre en valeur les ouvrages d'écrivaines et de poétesses, en réalisant des événements mensuels consacrés à la mise à l'honneur d'autrices, invitant des écoles à les assister.

D.O. 20 - AB 33.02-62 : **Aides ponctuelles dans le domaine des langues, des lettres et du livre**

Justification apportée par l'administration : « Financement d'aides ponctuelles dans le domaine des langues, des lettres et du livre. »

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

L'article budgétaire repris ci-dessus sert notamment à financer 13 prix littéraires et des bourses diverses en littérature jeunesse, bande dessinée et littérature générale.

Afin de veiller à la lisibilité de la présente analyse tous les prix financés par l'AB ont été analysés, à l'exception

³⁸ Isabelle Matamoros, « Lectrices et lecture féminine en Europe », Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe [en ligne], ISSN 2677-6588, mis en ligne le 22/06/20. Permalien : <https://ehne.fr/fr/node/12377> et, également, Véronique Rouyer, Yoan Mieyaa et Alexis le Blanc, « Socialisation de genre et construction des identités sexuées », *Revue française de pédagogie*, 187 | avril-mai-juin 2014, mis en ligne le 30 juin 2017. <http://journals.openedition.org/rfp/4494>

³⁹ Ashley Smith Leavell et al., "African American, white and Latino fathers' activities with their sons and daughters in early childhood," *Sex Roles* 66, 2012 : pp. 53–65.

⁴⁰ Megan Schmidt, "How reading fiction increases empathy and encourages understanding," *Discover magazine*, August 28, 2020.

des bourses. Elles pourront faire l'objet d'une analyse à part entière lors du prochain exercice. Des données ont été fournies par l'AGC ou récoltées sur les sites web consacrés aux prix.

Les jurys

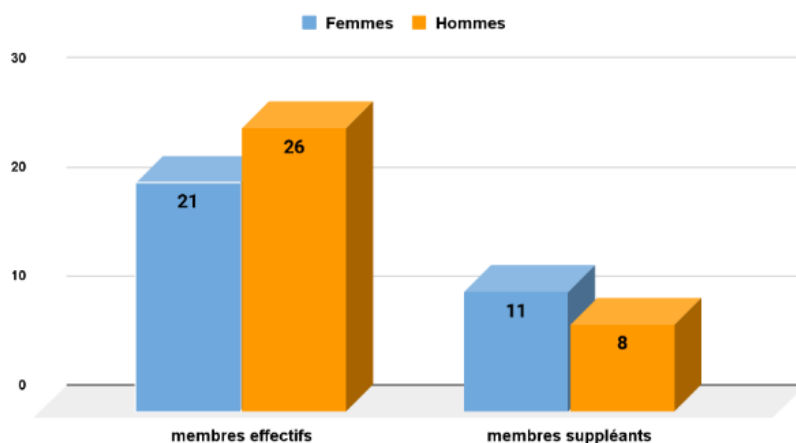
Pour rappel, au début de la présente législature, le Gouvernement de la Communauté française a adopté le Décret du 28 mars 2019 sur la nouvelle gouvernance culturelle. Ce décret change profondément le paysage institutionnel des services publics culturels en FWB. Allant au-delà du Décret du 3 avril 2014, qui instaure une proportion de genre à 1/3 – 2/3 pour toutes les instances d'avis de la FWB, le Décret sur la nouvelle gouvernance culturelle prévoit qu'une parité entre les femmes et les hommes doit être la règle pour tous les organes consultatifs de l'Administration Générale de la Culture (AGC). Ce décret prévoit notamment des instructions en cas de difficultés à sa mise en œuvre – et, in extremis (c'est à dire en dernier recours), une procédure de dérogation à l'image de celle du Décret du 3 avril 2014, 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 nouveau 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 avis plus justes et plus éclairés, notamment à l'égard des projets portés par des femmes.

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. Ces formations seront dispensées par un opérateur de formation externe sélectionné dans le cadre d'un marché public. Ces initiatives démontrent une attention politique sur les questions de genre dans le secteur culturel.

Parmi les organes consultatifs qui sont concernés, on retrouve la Commission des Ecritures et du Livre (CEL). De manière globale, la situation de la CEL est la suivante : elle est présidée par une femme et le secrétariat est assuré par un homme. Le Secrétaire n'est pas choisi au sein des membres mais est désigné par l'administration selon des règles prédéfinies. Le Secrétaire veille au bon fonctionnement de l'instance mais il n'a pas de prérogatives décisionnelles ni de voix délibérative en cas de vote. N'ayant pas atteint la parité exigée par le décret, la commission a déposé une demande de dérogation en 2021, afin de pouvoir délibérer légitimement et en conformité au prescrit par le décret du 28 mars 2019 sur la nouvelle gouvernance culturelle. Un renouvellement de la composition de la CEL devrait avoir lieu en 2023. À l'heure actuelle, sa proportion de genre est légèrement défavorable aux femmes :

Ce constat doit être nuancé par le fait que les candidates et candidats aux prix sont jugés par des sessions spécifiques – et non pas par l'ensemble de la CEL. Pour les sessions des 2 catégories de prix en bande dessinée (Prix Atomium-FWB en bande dessinée et Prix Première œuvre en bande dessinée) et pour la session Lettres (les 6 catégories de littérature générale confondues), [l'AGC nous a communiqué la proportion de genre suivante dans leurs jurys des trois dernières années](#) :

Proportion de genre Commission des Ecritures et du Livre (2021)



Année du jury	Prix Atomium	Prix Première œuvre en bande dessinée	Prix en littérature générale
2021	3F - 5H	2F – 3H	5F – 5H
2022	3F - 6H	3F – 5H (+ une institution représentée en séance par un homme)	4F – 4H initialement mais 3F – 4H à partir de la 2 ^{ème} réunion (4 réunions par an).
2023	3F - 3H	3F – 4H (+ une institution représentée en séance par une femme)	3F – 5H

Comme nous pouvons le constater dans le tableau précédent, la composition des membres des commissions n'est pas systématiquement en conformité avec le décret du 28 mars 2019, la situation oscille d'année en année. L'AGC nous précise que les chiffres présentés ci-dessus, en littérature générale, portent seulement sur les prix décernés par une session spéciale de la CEL (prix de la 1^{ère} œuvre, prix quinquennal de littérature, prix Léo Beeckman du rayonnement des lettres belges). Les prix triennaux (prose, poésie, théâtre, essai) sont décernés sur proposition de jurys de 6 membres, ceux-ci étant paritaires depuis 2013.

Les prix⁴¹

Pour le Prix Atomium-FWB en bande dessinée, l'AGC nous informe que depuis sa création en 2017 le prix Atomium respecte une parité stricte homme-femmes dans ses lauréats et lauréates, selon un principe d'alternance. Pour le Prix Première œuvre en bande dessinée créé en 2019, si une parité en alternance des prix desservis n'est pas d'application, la situation est légèrement plus favorable aux lauréates qu'aux lauréats.

Année	Prix Atomium-FWB	Genre	Prix Première œuvre en bande dessinée	Genre
2017	Thierry Van Hasselt	H	/	/
2018	Aurélie William Levaux	F	/	/
2019	David Vandermeulen	H	Eléonore Scardoni et Romane Armand	F + F
2020	Dominique Goblet	F	Aurélie Wilmet	F
2021	José Parrondo	H	Antoine Boute, Stéphane De Groef et Adrien Herda	H + H + H
2022	Emilie Plateau	F	Alix Garin	F

La Fédération Wallonie-Bruxelles attribue également des prix en littérature jeunesse (depuis 2006). Il s'agit du Prix triennal de littérature de jeunesse et du Prix de la première œuvre en littérature jeunesse. Pour ces deux prix, la proportion de genre des personnes lauréates est la suivante :

Année	Prix Première œuvre en littérature de jeunesse	Genre
2019	Gaya Wisniewski pour <i>Mon bison</i>	F
2020	Sandra Edinger pour <i>Le grand débordement</i>	F
2021	Elisa Sartori pour <i>Je connais peu de mots</i>	F
2022	Almudena Pano pour <i>Histoire en morceaux</i>	F

Année	Prix triennal lit. jeunesse	Genre
2006-2009	Kitty Crowther	F
2009-2012	Rascal	H
2012-2015	Benoît Jacques	H
2015-2018	Anne Brouillard	F
2018-2021	Thomas Lavachery	H
2021-2023	Anne Herbauts	F

⁴¹ Source de toutes les données concernant les prix : <https://objectifplumes.be/complex/prix-de-la-federation-wallonie-bruxelles/>

Les prix en littérature jeunesse suivent une tendance similaire à celle des deux prix en bande dessinée présentés précédemment : d'un côté, le Prix de la première œuvre en littérature de jeunesse est favorable aux lauréates, ne comptant que des autrices ; de l'autre, le Prix triennal de littérature de jeunesse compte à ce jour une parité des prix desservis, 3 autrices et 3 auteurs, bien que cette parité ne se fasse pas sous un principe d'alternance stricte.

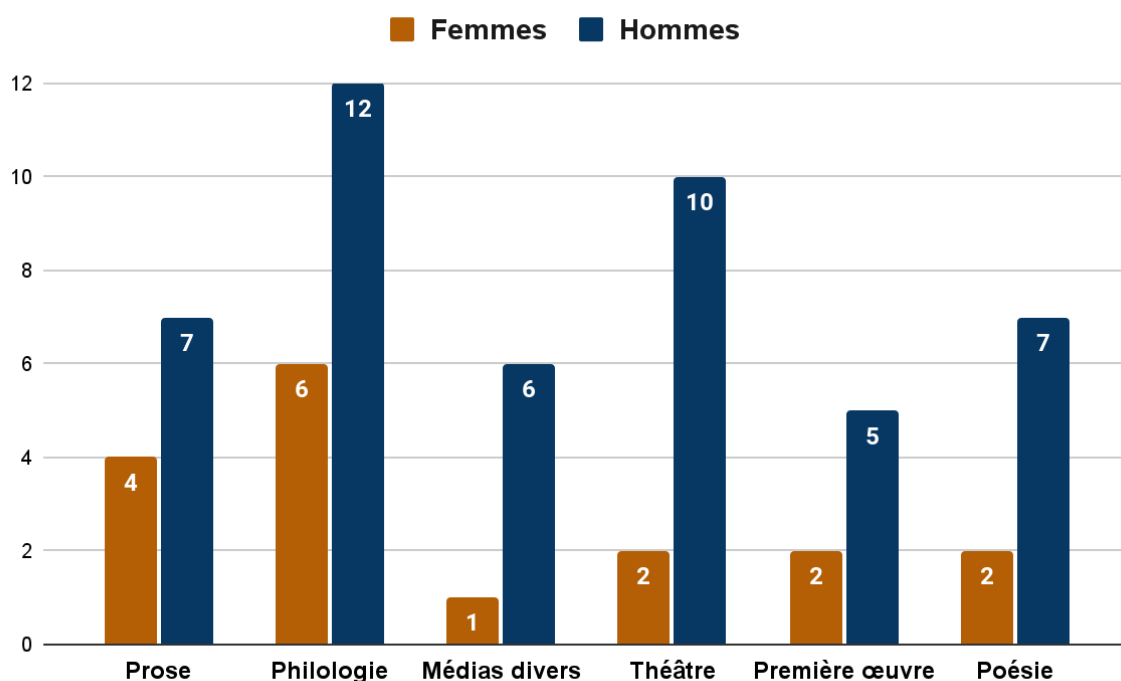
En revanche, la situation est profondément différente concernant les prix desservis aux ouvrages en langues régionales endogènes. Deux prix y sont consacrés en Fédération Wallonie-Bruxelles depuis 1996.

L'un récompense, selon un rythme triennal, soit un texte en prose, soit un texte poétique, soit un texte dramatique.

L'autre récompense, selon un rythme biennal, soit un travail de recherche en matière linguistique ou littéraire, soit une réalisation audiovisuelle et/ou graphique.

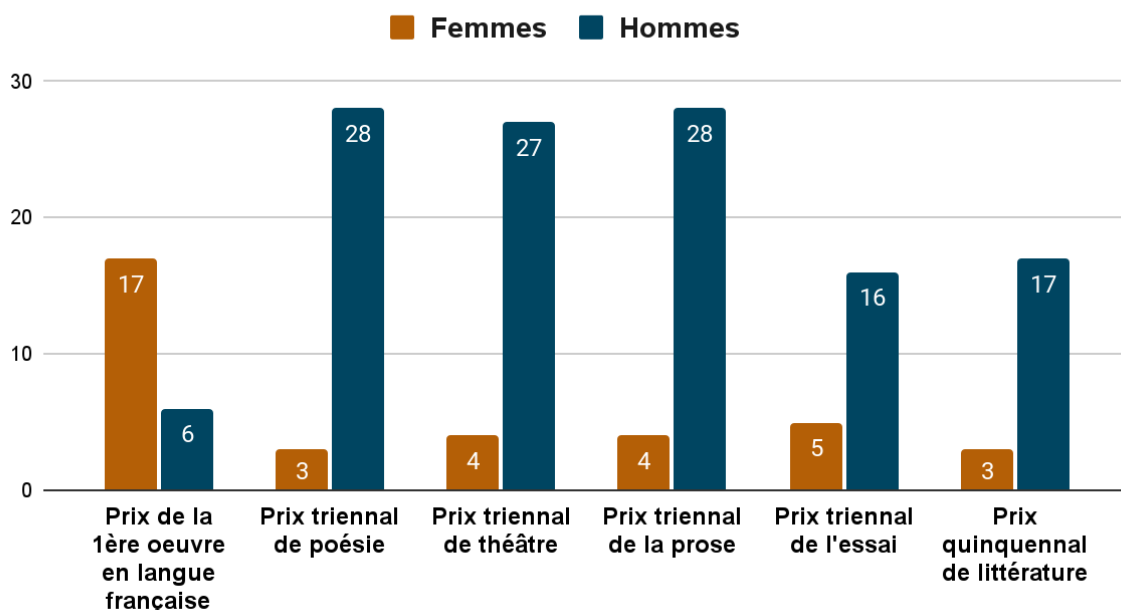
Un Prix de la Première Œuvre en langue régionale endogène est également attribué depuis 2017 à une œuvre produite par une autrice ou un auteur qui n'est pas encore publié.

Proportion de genre des prix octroyés aux ouvrages en langues régionales endogènes de la Fédération Wallonie-Bruxelles (1996-2022)



La situation est similaire pour les autrices dans les 6 catégories de prix en littérature générale. Excepté Le Prix de la première œuvre en langue française, créé en 1997 et desservi annuellement, les 5 autres catégories comptent un nombre infime de lauréates, comme démontré par le graphique à la page suivante.

Proportion de genre des prix desservis en littérature générale



Depuis sa création en 1929, le Prix triennal de poésie compte 3 lauréates :

- 2017-2020 Françoise Lison-Leroy pour *Le silence a grandi*
- 1969-1972 Andrée Sodenkamp pour *Femmes des longs matins*
- 1962-1965 Liliane Wouters pour *Le bois sec*

Depuis sa création en 1927, le Prix triennal de théâtre compte 4 lauréates :

- 2018-2021 Veronika Mabardi pour *Loin de Linden*
- 2015-2018 Martine Wijckaert pour *Trilogie de l'enfer*
- 2008-2012 Marie Henry pour *Moi, Michèle Mercier, 52 ans, morte*
- 1987-1990 Michèle Fabien pour *Notre Sade*

Depuis sa création en 1927, le Prix triennal de la prose compte 4 lauréates :

- 2019-2021 Caroline Lamarche pour *Dans la maison un grand cerf*
- 2003-2006 Jacqueline Harpman pour *La dormition des amants*
- 1963-1966 Marie Nicolai pour *L'ombre de l'autre*
- 1942-1945 France Adine pour *Panchiko*

Depuis sa création en 1925, le Prix triennal de l'essai (auparavant quinquennal) compte 5 lauréates :

- 2017-2020 Christine Avenir pour *Breillat des yeux le ventre*

1996-2001	Isabelle Stengers pour <i>L'invention des sciences modernes</i>
1971-1976	Suzanne Lilar pour <i>Le malentendu du deuxième sexe</i>
1960-1965	Émilie Noulet pour <i>Suite valéryenne – Suite mallarméenne</i>
1940-1945	Marie Delcourt pour <i>Périclès</i>

Depuis sa création en 1929, le Prix quinquennal de littérature compte 3 lauréates :

2020-2025	Caroline Lamarche
2000-2005	Liliane Wouters
1959-1964	Marie Gevers

A l'occasion de la présente analyse, le Service Général des Lettres et du Livre souhaite rappeler l'avis numéro 2 de la Chambre de concertation des Ecritures et du Livre (CCEL) relatif à l'adoption par le Gouvernement du plan Droits des femmes 2020-2024. Cet avis est synthétisé ci-dessous et propose en particulier :

- « - l'association du secteur au comité de suivi du Plan Droits des Femmes ;
- l'intégration des professionnelles et professionnels à la réflexion sur les modalités d'introduction d'une dimension genrée dans la sélection des projets culturels et le conditionnement des subventions ;
- la mise en place d'un groupe de travail dédié à la carrière des autrices.

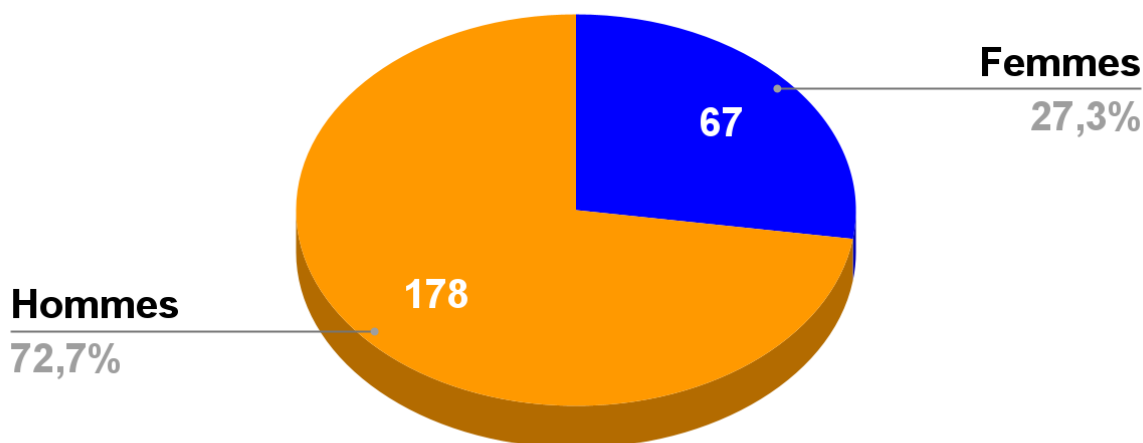
AVIS N°2 CONCERNANT L'ADOPTION PAR LE GOUVERNEMENT DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES DU PLAN « DROITS DES FEMMES » ET LE RÔLE DU SECTEUR DU LIVRE DANS SA MISE EN ŒUVRE ET SON ÉVALUATION

Avis d'initiative répondant à l'objectif de « co-construction » présenté en introduction du plan, l'avis n°2 de la Chambre émet plusieurs recommandations à caractère général ou spécifiques au secteur des écritures et du livre en vue de compléter les axes de travail et points identifiés au sein du Plan Droits des Femmes 2020-2024 de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Au plan général, la chambre enjoint à organiser la concertation portant sur la mise en œuvre du plan auprès du Conseil supérieur de la Culture et des chambres de concertation sectorielles. En l'absence de représentation du Conseil supérieur de la Culture ou des chambres de concertations sectorielles, la Chambre recommande d'associer une représentation sectorielle à la composition du comité de suivi du Plan.

En outre, la systématisation cohérente de la visibilité des femmes dans l'usage de la langue par les institutions devrait associer concrètement et sans attendre les professionnels et professionnelles à la réflexion sur les modalités d'introduction d'une dimension genrée dans la sélection des projets culturels et de conditionnement des subventions. Parallèlement, la notion de carrière n'est abordée qu'au point consacrée aux chercheuses, sans tenir compte de l'impact de la visibilité au sein des médias et de la reconnaissance par les institutions, les pairs et le public et ce, dans le secteur du livre comme dans les autres secteurs culturels. »

De manière globale, comme nous pouvons le constater au prochain graphique, les autrices représentent un peu plus d'un quart du total des personnes ayant emporté un prix littéraire octroyé par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Proportion de lauréates et de lauréats dans tous les prix littéraires en Fédération Wallonie-Bruxelles analysés (1925 - 2022)



La faible reconnaissance et valorisation publique des autrices est un constat que l'on peut également faire en France. Selon l'Observatoire Français des Inégalités, sur 663 prix littéraires décernés en France depuis le début du XX^{ème} siècle jusqu'en 2013, 108 l'ont été à des écrivaines, soit 16% de lauréates.⁴² Cet état de fait doit être nuancé par des facteurs divers. Dans le secteur de la production littéraire, il a existé et il existe encore des déséquilibres de genre à l'égard des autrices. Néanmoins, les situations évoluent : à titre d'exemple, l'AGC attire notre attention sur le fait que le milieu de la bande dessinée, qui était très majoritairement masculin, se féminise rapidement. A contrario, les auteurs sont plus nombreux à se porter candidats pour les prix en langues régionales endogènes, ce qui explique en partie leur plus grande présence parmi les œuvres lauréates. De la même manière, le secteur de l'illustration jeunesse reste très féminin, tant dans la création, que l'édition et la diffusion. Ainsi, le fait que les quatre ouvrages lauréats du Prix de première œuvre en littérature de jeunesse aient été l'œuvre de femmes est le reflet, non d'une quelconque intention de discrimination positive, mais de l'existence d'un corpus de production majoritairement féminin.

Il est également nécessaire de prendre en compte le contexte historique de création de certains prix, surtout ceux créés il y a près de cent ans. Les prix triennaux et le prix quinquennal ont en effet été créés dans les années 1920. La majorité de leur histoire se déroule donc à des époques où l'on se préoccupait peu de la parité femmes-hommes dans la distribution de prix littéraires et où les femmes étaient majoritairement exclues des métiers littéraires.

À l'heure actuelle, la situation a considérablement évolué. Selon le Service Général des Lettres et du Livre de l'AGC, la publication d'autrices en littérature générale représente actuellement environ 40% du total de la production littéraire en Belgique francophone – chiffre constant d'année en année.

Si nous considérons uniquement les 6 prix octroyés en littérature générale, de **2000 à 2022**, nous relevons :

33 auteurs pour 24 autrices soit 57,9% de lauréats pour 42,1% de lauréates.
(Avec le Prix de la première œuvre en langue française, créé en 1997 et octroyé annuellement).

27 auteurs pour 10 autrices, soit 73% de lauréats pour 27% de lauréates.
(Sans le Prix de la première œuvre en langue française).

⁴² « Des prix littéraires très masculins », calculs de l'Observatoire des inégalités, 6 décembre 2013.
< <https://www.inegalites.fr/Des-prix-litteraires-tres-masculins> >

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

Afin d'encourager la visibilité d'autrices en littérature générale, les 6 prix de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui y sont consacrés pourraient adopter la parité selon le principe d'alternance, déjà pratiquée par le Prix Atomium-FWB de la bande dessinée. Une mesure d'alternance dans les œuvres lauréates impliquerait, selon l'AGC, une profonde redéfinition de la notion de ce que sont les prix littéraires de la FWB. Cette redéfinition nous paraît nécessaire, afin d'être en adéquation avec les objectifs du décret sur l'intégration de la dimension de genre dans les politiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 7 janvier 2016 et pour tendre vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Une collaboration entre la Cellule d'Appui en Genre et le Service Général des Lettres et du Livre pourrait être envisagée afin d'évaluer la faisabilité d'une telle mesure.

IV – Le sport et la recherche scientifique en haute écoles

LE SPORT

D.O. 26 - AB 11.01-31 : **Rémunérations et allocations diverses aux sportifs de haut niveau**

Justification apportée par l'administration : « Mise en œuvre du nouveau décret CPE visant la rémunération et les allocations diverses aux sportifs de haut niveau. Compensation à partir de l'AB 11.11.01 de la DO 11 : 995.000 € en crédits d'engagement et en crédits de liquidation. »

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

Chaque année, au mois de novembre, la/le Ministre du sport valide la liste des athlètes francophones (ou affiliés à un club francophone) qui bénéficieront d'un contrat de sportif/sportive de haut niveau (SHN). Ce contrat, renouvelable d'un an : les athlètes ont l'année qui suit leur engagement pour démontrer la pertinence de la confiance qui leur est accordée. Plusieurs types de contrats existent, selon que l'on réside à Bruxelles (ACS, agent contractuel subventionné) ou en Wallonie (APE, aide à la promotion de l'emploi) ; les anciens contrats Rosetta, appelés aussi « contrats premier emploi » et réservés aux jeunes de moins de 26 ans, ont été pérennisés et renommés contrats SHN (sportifs/sportives de haut niveau).

Lorsqu'une fédération sportive souhaite faire engager l'un ou l'une de ses athlètes par la FWB en tant que SHN les procédures suivantes doivent être menées:

- 1) Mi-août, les référents SHN (sportifs et sportives haut niveau) envoient un formulaire de candidature aux fédérations (voir PJ)
- 2) Les fédérations voulant proposer un ou des nouveaux sportifs sous contrat doivent compléter un formulaire et le renvoyer pour le 30 septembre ;
- 3) Après avoir évalué les sportifs déjà sous contrat, l'AGS analyse les nouvelles demandes et examinent ceux qui sont susceptibles d'en obtenir un. Et cela en fonction de leurs résultats actuels/potentiels à court et moyen terme (courbe de progression)/disponibilité de contrats. Si l'AGS le juge nécessaire, elle rencontre aussi certains sportifs ;
- 4) Après analyse complète (des contrats actuels et des nouvelles demandes), l'AGS envoie sa proposition à MLM (Monsieur ou Madame la Ministre) autour du 1er novembre.

Le formulaire de candidature susmentionné est rédigé de manière à concerner tant les sportifs que les sportives :

Ce dossier s'inscrit dans le cadre de la procédure de sollicitation d'un **nouveau contrat de sportif de haut niveau auprès de la Fédération Wallonie-Bruxelles.**

Il doit être complété par le/la sportif/ve et la direction technique de la fédération à laquelle le/la sportif/ve faisant l'objet d'une demande de contrat est affilié/e. C'est également la direction technique de la fédération - et en aucun cas le/la sportif/ve concerné/e - qui l'introduit auprès de l'Administration générale du Sport :

Le formulaire doit être envoyé par courriel à l'adresse mail de votre référent CSHN (voir annexe) avant le 30 septembre de l'année en cours afin d'obtenir un contrat pour l'année suivante.

Ce dossier sera analysé par le service de l'Administration générale du Sport en charge du sport de haut niveau.

Nous rappelons que les sportifs qui sollicitent un contrat doivent avoir pour objectif final :

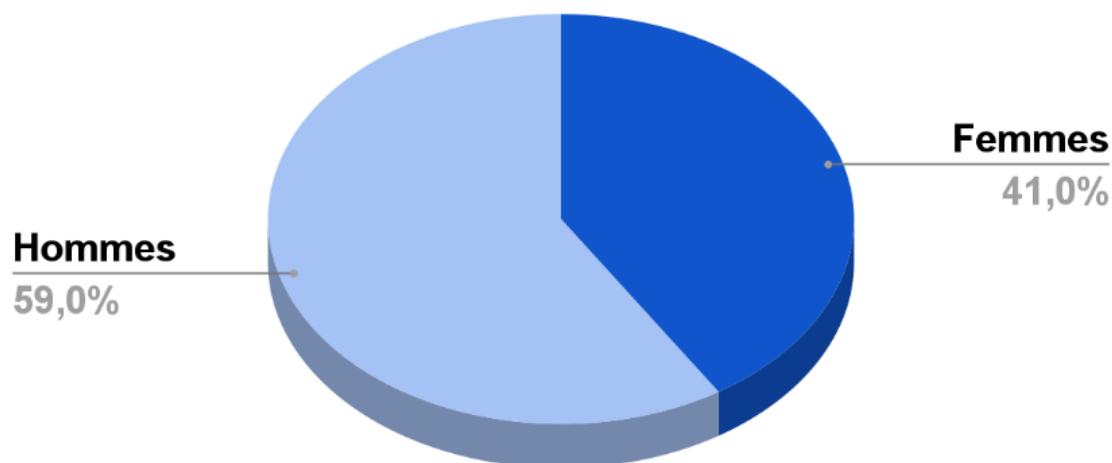
- Un top 8 aux Jeux Olympiques/Championnats du Monde
- Un top 3 aux Jeux Paralympiques/Championnats du Monde
- Un top 3 aux World Games/Championnats du Monde pour les disciplines non-Olympiques (NO)*

* Pour les disciplines NO, une analyse du service SHN doit être réalisée sur base du niveau de concurrence et de représentativité pour déterminer l'objectif final et la sélectivité des sportifs pour l'obtention d'un contrat

Afin de préciser certains dossiers, le/la sportif/ve est susceptible d'être convoqué/e à un entretien.

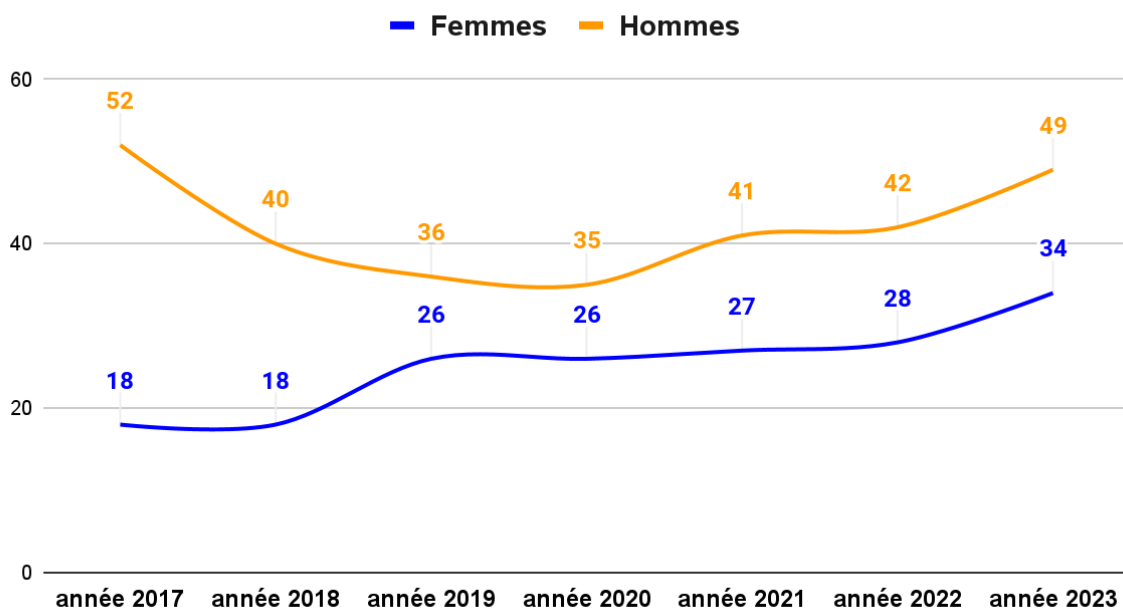
En 2023, la Fédération Wallonie-Bruxelles subventionne 83 athlètes de haut niveau, dont 34 sportives et 49 sportifs.

Proportion de genre des SHN en FWB (2023)



En observant l'évolution de la proportion femmes-hommes parmi les athlètes de haut niveau engagés par la FWB depuis 2017, nous constatons que le début de l'actuelle législature (2019-2024) marque un tournant quant à la proportion de sportives engagées, comme démontré par le graphique à la page suivante :

Evolution de la proportion de genre des SHN en FWB



Si nous analysons la situation en chiffres globaux par type de sport, l'athlétisme est le sport qui compte le nombre le plus élevé de femmes à avoir été engagées en tant que sportives de haut niveau. Ce nombre (29) reste néanmoins en deçà du nombre d'athlètes masculins engagés (56). La boxe et le cyclisme sont les sports où le nombre de sportives engagées par la FWB est le moins élevé voire même inexistant pour ce qui concerne la boxe. Enfin, étonnement et défiant peut-être les stéréotypes de genre, l'haltérophilie est le sport où les sportifs ont été le moins représentés par rapport au nombre total de sportives engagées.

Sport	Proportion de genre	Total de SHN engagés 2017 à 2023
Athlétisme	Femmes	29
	Hommes	56
Boxe	Femmes	0
	Hommes	17
Cyclisme	Femmes	2
	Hommes	36
Haltérophilie	Femmes	6
	Hommes	0

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

La construction d'une société égalitaire passe notamment par la mise en œuvre de mesures qui favorisent un accès égal aux différentes ressources qui génèrent des carrières sportives de haut niveau réussies. Comme nous l'avons constaté, la proportion de sportives de haut niveau subventionnées par la FWB reste en moyenne autour de 40% depuis 2019.

Un quota de parité de genre ou de proportion à 1/3 – 2/3 pourrait être établi comme critère de recevabilité de l'ensemble des candidatures aux contrats SHN d'une même fédération, de sorte à encourager les fédérations sportives à solliciter un soutien pour plus d'athlètes femmes ou d'athlètes hommes, en fonction du groupe sous-représenté dans la discipline sportive. Cette mesure pourrait s'instaurer progressivement, en donnant aux

fédérations un délai pour s’y adapter. Ce qui pourrait générer un cercle vertueux où les fédérations encourageraient plus de filles / femmes à la pratique de sports où nous trouvons généralement majoritairement des garçons / hommes et inversement. À long terme, cette action contribuerait à une société plus égalitaire et moins imprégnée de stéréotypes vis-à-vis de la pratique sportive.

LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

D.O. 45 - AB 01.05-20 : *Soutien à la recherche en Hautes Ecoles.*

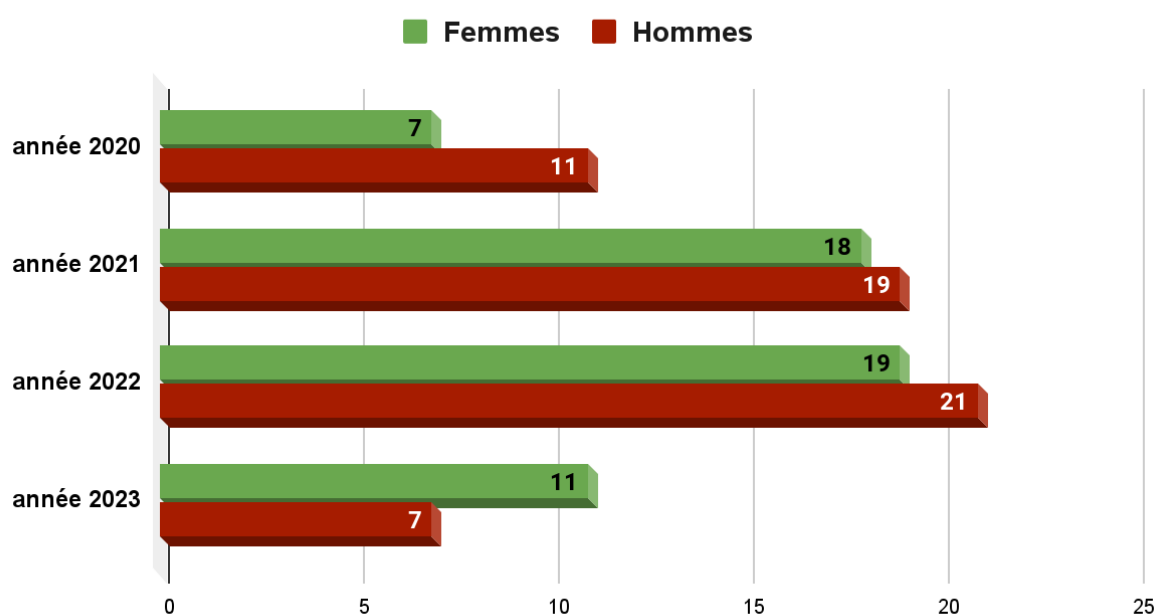
Justification apportée par l’administration : « Financement de projets de recherche menés par des Hautes Ecoles. L’enveloppe y dédiée est adaptée selon une formule renvoyant à celle de l’article 9bis du décret du 9.09.1996, soit en adaptant le montant définitif obtenu pour l’année précédant l’année budgétaire concernée à la variation de l’indice santé de l’année précédant l’année budgétaire concernée. Le montant inclut par ailleurs un refinancement de 1 million d’euros de ce fonds à partir de 2022 (indexé à partir de 2023) tel que prévu par l’article 58 du décret-programme du 15 décembre 2021. Adaptation à l’évolution moyenne de l’indice santé (IS) de l’année antérieure estimée par le Bureau du Plan. »

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

La CAG s’est renseignée auprès de l’AGE afin de comprendre la proportion de genre au sein des projets soutenus et pour comprendre, ensuite, dans quelle mesure la dimension de genre était intégrée dans le processus d’octroi de subventions à la recherche scientifique en Hautes Écoles. Enfin, la CAG a également pris contact avec SynHERA, la structure qui représente la recherche appliquée au sein des Hautes Écoles et Centres de Recherche associés de la Fédération Wallonie-Bruxelles, afin d’établir un répertoire des actions entreprises en matière d’intégration de la dimension de genre par cette structure, ainsi que des recommandations basées sur son expertise avérée.

Le Financement de la Recherche en Hautes Écoles, l’objet de l’article budgétaire analysé, est lié à des appels à projets pour des périodes de 2 ans. De fait les données pour 2022-2023 ne sont pas complètes. Cet AB a été créé en 2019, par conséquent, les premiers projets soutenus ont débuté en 2020. Considérant donc les données consolidées pour 2020 et 2021 et celles encore incomplètes pour 2022 et 2023, la situation est la suivante :

Proportion de genre derrière les projets de recherche soutenus



En examinant ces données par domaine de recherche, nous constatons des disparités entre les femmes et les hommes. Les « Sciences agronomiques et ingénierie biologique » ne comptent par exemple aucune chercheuse

soutenue depuis 2020. En revanche, le domaine des « Sciences psychologiques et de l'éducation » est celui où les femmes sont les mieux représentées : en 2022, 16 chercheuses sont soutenues (55 %), contre 13 chercheurs (45 %).

La dimension de genre dans le processus d'octroi de subventions à la recherche scientifique en Hautes Écoles

Depuis le 1^{er} appel à projets « FRHE – Financement de la Recherche en Hautes Écoles » en 2020, chaque règlement de l'appel à projets intègre une dimension de genre. En effet elle est présente dans les critères d'évaluation et notamment dans l'entièreté de la grille d'évaluation décrite par le texte du règlement, composée de 3 volets :

1. Pour le volet « Qualité scientifique des projets », correspondant à 60% des points d'évaluation, le dernier des 9 critères listés est la « prise en compte de la dimension genre dans le contenu de la recherche ».
2. Pour le second volet, « Impact social », correspondant à 30% des points d'évaluation, la « prise en compte de la dimension de genre » est reprise parmi les 7 critères listés.
3. Enfin, pour le dernier volet, « Mise en œuvre », correspondant à 10% des points d'évaluation, la « prise en compte de la dimension genre dans la composition de l'équipe » est reprise parmi les 4 critères listés.

Dans le règlement de l'appel 2021, les critères susmentionnés sont repris à l'identique aux mêmes volets. Un ajout est fait quant à la définition de la dimension de genre :

« Pour ce qui concerne la prise en compte de la dimension genre, les candidats sont invités à se référer aux sites suivants (en anglais) :

<https://genderedinnovations.stanford.edu/methods-sex-and-gender-analysis.html>

https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm »

Enfin, lors des textes des appels à projets 2022 et 2023, le texte explicatif sur la dimension de genre et les liens suggérés sur le sujet sont étoffés :

« Aspects transversaux

Prise en compte de la dimension du genre

La prise en compte de la dimension du genre concerne tant le contenu du projet de recherche proposé (objectifs, méthodologie, composition de l'équipe) que son impact sociétal potentiel et ses modalités de mise en œuvre. Par conséquent, elle sera évaluée à chacun de ces niveaux. Si la prise en compte du genre se décline différemment selon les thématiques envisagées, rares sont les projets qui ne sont concernés par celui-ci à aucun niveau. Les sites suivants peuvent servir de référence quant à la prise en compte du genre à ces différents niveaux:

<https://mpdf.cnrs.fr/le-genre-dans-la-recherche/>

<https://genderedinnovations.stanford.edu/methods-sex-and-gender-analysis.html>

https://www.yellowwindow.com/genderinresearch/index_downloads.html

https://ec.europa.eu/research/participants/docs/h2020-funding-guide/cross-cutting-issues/gender_en.htm

<https://www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE>

https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU&ab_channel=ULBTv

https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo&ab_channel=Instituci%C3%B3CERCA

https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/93_-_manuel_dimension_de_genre_subsidies_fr.pdf »

Historique récent d'actions et projets menés par SynHERA en matière d'intégration de la dimension de genre

SynHERA est, depuis plus de 20 ans, la cellule d'accompagnement et de valorisation de la recherche au sein des 19 Hautes Ecoles francophones de Belgique et des 10 Centres de Recherche associés. Dans le cadre de ses missions d'accompagnement transversal, SynHERA a envoyé, en octobre 2021, une « Note à destination des directions-présidences des Hautes Écoles concernant la mise en place d'un Comité interinstitutionnel genre ». Cette Note est le résultat d'un contexte multifactoriel : 1) des besoins constatés et exprimés par des membres du réseau SynHERA concernant les aspects à la fois opérationnels, stratégiques et institutionnels de la dimension de genre ; 2) l'adoption alors récente du Plan Droits des Femmes (2020-2024)⁴³ par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ; 3) l'intégration renforcée de la dimension de genre comme critère d'évaluation voire d'éligibilité dans les appels à projets, tant aux niveaux européen, fédéral, régional que communautaire ; 4) enfin, les directives européennes d'instaurer dans chaque institution d'enseignement supérieur et de recherche un *Gender Equality Plan*.⁴⁴

À l'époque, au sein des 19 Hautes Ecoles en FWB, la prise en considération de la dimension de genre ainsi que sa mise en œuvre, tant stratégique qu'opérationnelle, se révèle très variables d'un établissement à l'autre. Ces objectifs sont affirmés et opérationnalisés en fonction du positionnement des autorités académiques en place et/ou de l'impulsion portée par certaines ou certains membres du corps professoral ou de recherche. Il n'existait pas, et ce au sein d'aucune des 19 Hautes Écoles, de personne affectée à un poste dédié ni à la conception, ni à la mise en œuvre de la politique de genre, ni de personne de contact « genre » identifiée dont les missions consisteraient au développement et à la mise en place de la politique de genre.

Ce constat, observé par SynHERA, contrastait fortement avec le paysage des établissements universitaires. En effet, dans les six universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, un réseau de « Personnes de Contact Genre » (PCG) a été mise en place en 2013 sous l'initiative et avec le support financier de la FWB et avec une pérennisation financière depuis 2018 grâce au décret-programme du Parlement de la Communauté française. Ces PCG sont chargées de trois missions principales : l'information, la sensibilisation et la mise en réseau, qui contribuent à l'implantation et au développement de la politique de genre au sein des établissements universitaires.

Suite à l'envoi en octobre 2021 de la Note susmentionnée, et d'un appel à candidatures, le comité interinstitutionnel genre a pu être créé en janvier 2022.

Il était composé alors de 16 membres de hautes écoles (HE) et de 2 membres SynHERA. Depuis juillet 2023, il est composé de 17 membres HE et de 2 membres SynHERA.

Étant donné qu'il ne s'agit pas de mandats officiels de représentation, toutes les Hautes Ecoles et les Centres de Recherche associés ne sont pas représentés dans ce Comité. Aussi, le degré d'engagement des institutions citées est variable, étant donné que la participation à ce comité est établie sur base volontaire et individuelle, suite à l'appel à candidatures lancé en novembre 2021. En effet, il n'y a pas de poste totalement subventionné par la FWB, au sein des 19 Hautes Écoles, afin d'accompagner et mettre en œuvre la politique de genre dans l'Enseignement supérieur non universitaire. En conséquence, étant donné que l'engagement des personnes

⁴³ Plan droits des femmes 2020-2024 :

http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=fba5f84be288ad0d20ffc7c6da00b8b6df5d46fa&file=fileadmin/sites/sdec_III/upload/sdec_III_super_editor/sdec_III_editor/documents/Droits_des_Femmes/Plan_Droits_des_Femmes_2020-2024_FWB.pdf

⁴⁴ Au niveau européen, à partir de 2022, dans le cadre de tous les appels à projets, disposer d'un *Gender Equality Plan* devient un critère d'éligibilité pour toute institution publique d'enseignement et de recherche. En effet, dans le contexte spécifique des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur, la Commission européenne envisage le *Gender Equality Plan* comme une déclaration d'intention de chaque institution, qui doit se matérialiser au travers d'un ensemble de mesures concrètes visant à garantir et promouvoir l'égalité des genres. En outre, ce plan doit comprendre différentes phases telles que l'analyse, la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des résultats (EIGE – *European Institute for Gender Equality*, « *Gender Equality in Academia and Research* », [en ligne], <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>).

participant à ce comité repose sur une base de motivation et de volontariat, et non sur une reconnaissance officielle de cette mission ou du temps alloué à celle-ci, leur participation est pleinement libre et se fait en fonction de leur disponibilité.

Notons que fin avril 2023, la commission Enseignement supérieur du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a approuvé un projet de décret qui étend le réseau de personnes de contact genre (PCG) aux Hautes écoles, aux Ecoles supérieures des arts ainsi qu'à tous les établissements d'enseignement de promotion sociale.

A partir de la rentrée 2023-2024, la FWB finance la création de cette fonction (PCG) et dans toutes les Hautes Ecoles à hauteur d'un dixième d'équivalent temps-plein (ETP).

Actions entreprises par le comité depuis sa création :

- Partage, diffusion et mutualisation régulière des informations disponibles et des bonnes pratiques en lien avec la dimension genre (en flux continu) ;
- Co-crédation d'un canevas pour l'élaboration d'un *Gender Equality Plan* et diffusion au sein du réseau Hautes Ecoles et des Centres de recherche associés (février-avril 2022) ;
- Suivi et partage d'expériences concernant la production d'un *Gender Equality Plan* (depuis avril 2022 à aujourd'hui) ;
- Cartographie des compétences et expertises en lien avec les dimensions genre et diversité (en cours) ;
- Création d'un sous-groupe de travail pour l'élaboration d'un guide visant à accompagner les équipes de recherche quant à l'intégration de la dimension genre dans les projets de recherche (en cours, publication prévue pour automne 2023).

Enfin, depuis juin 2022, SynHERA accompagne la production du *Gender Equality Plan* sur sollicitation des Hautes Ecoles et Centres de recherche associés. Cet accompagnement ne vise pas à statuer sur le bien-fondé, la qualité ou encore la véracité des mesures mises en œuvre, mais bien sur la conception même du plan, en soulignant les points d'attention et de vigilance quant à sa structuration et sa forme.

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

L'intégration de la dimension de genre est un travail constant et nécessairement multidimensionnel. Pour qu'elles soient effectives et efficaces, les différentes dimensions de son applicabilité doivent être rendues viables grâce à un soutien institutionnel et financier, autant de la part des pouvoirs publics que des actrices et acteurs de terrain impliqués.

Il est louable de constater que, dès la rédaction même des règlements d'appels à projets du Financement de la Recherche en Hautes Écoles (FRHE), la dimension de genre a été intégrée de manière transversale par la Direction générale de l'Enseignement supérieur, de l'Enseignement tout au long de la vie et de la Recherche scientifique de l'AGE. S'il est déjà important que cette dimension, au niveau du processus d'évaluation, soit présente en amont comme critère d'évaluation des projets soumis, il serait également nécessaire qu'elle soit par exemple contrôlée en aval lors de la sélection des membres du jury, habilités à évaluer les projets.

Il serait également intéressant de poursuivre le monitoring de la proportion de genre des chercheurs et chercheuses menant les projets soutenus, distinctement selon les différents domaines scientifiques, afin d'évaluer si l'on constate une augmentation du nombre de chercheuses en « Sciences agronomiques et ingénierie biologique » ou non. Pour pallier la situation actuelle, la Fédération Wallonie-Bruxelles et les associations soutenues devraient renforcer le travail de déconstruction des stéréotypes de genre notamment via l'orientation scolaire. Afin d'encourager les filières majoritairement féminisées ou masculinisées à devenir davantage plus équilibrées au niveau du genre, nous pourrions intégrer dans la formation initiale des enseignantes et des enseignants la nécessité de déjouer les stéréotypes sexistes. L'organisation d'une information aux élèves avant leur choix d'orientation en 4ème secondaire et fin de rhétorique afin de montrer que le secteur des sciences est

accessible aux femmes serait également bienvenue. Il est à noter que le module égalité filles-garçons à destination des enseignants et enseignantes actuellement en cours de refonte vise ces différents objectifs.

De même, afin de consolider et pérenniser la prise en compte du genre de manière transversale dans la recherche scientifique francophone dans l'Enseignement Supérieur Non Universitaire, des moyens financiers devraient être davantage déployés à l'égard des 19 Hautes Écoles et des 20 Centres de recherche associés. En dialogue avec SynHERA, de manière non-exhaustive, les recommandations suivantes ont été identifiées :

- 1) Sensibiliser et former les autorités académiques des Hautes Écoles (prévoir ce volet dans le descriptif de poste) de sorte à les rendre compétentes à concevoir une politique de genre, qui soit concertée, coordonnée et transversale.
- 2) Permettre et garantir l'accès à des formations continues pour tout membre du personnel des Hautes Écoles (HE) et des Centres de Recherche (CR) de la FWB souhaitant acquérir ou consolider des compétences en lien avec les dimensions de genre et de diversité.
- 3) Reconnaître et soutenir de façon structurelle les nombreuses actions menées par SynHERA pour les HE et les CR quant à l'intégration et l'accompagnement de la dimension genre dans la recherche⁴⁵.

De fait, le soutien structurel des actions de SynHERA, accompagné d'un déploiement de moyens budgétaires qui consoliderait un réseau de personnes contacts genre des Hautes Écoles francophones, seraient essentiels à l'intégration plus effective de la dimension de genre au sein de la recherche à l'Enseignement Supérieur Non Universitaire (ESNU) francophone. Un tel soutien permettrait aux établissements de l'ESNU en Fédération Wallonie-Bruxelles d'être en adéquation avec la politique de gender mainstreaming prônée au niveau européen et d'œuvrer à un environnement scientifique, autant au niveau institutionnel qu'au niveau de la production académique, plus égalitaire.

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

LE PERSONNEL DE L'ENSEIGNEMENT

D.O. 58 - AB 12.02-02 : ***Paiement des professeurs correcteurs.***

Justification apportée par l'administration : « Il s'agit pour cet AB du paiement des enseignants tuteurs et metteurs en ligne. Au vu de l'article 4, 4° du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française qui précise que chaque ministre veille, notamment dans le cadre des procédures d'octroi de subside, à la prise en considération de la dimension de genre, les articles budgétaires liés au financement de charges salariales doivent être genrés. Ces financements comprennent en effet une importante dimension de genre (parcours de carrière différents, existence d'un plafond de verre, différences salariales, types de fonction exercée,...). Pour autant, ce travail d'analyse genrée doit être menée de manière centralisée afin de disposer de l'ensemble des données permettant cette analyse d'un point de vue à la fois holistique et précis en ce qui concerne le personnel subventionné, au niveau de chaque secteur concerné (culture, enseignement, sport, etc.). Pour l'année 2018, le DatawareHouse recense, pour cet AB, 201 membres du personnel dont 134 femmes et 67 hommes. Ces personnes ont presté en moyenne 20 heures mensuellement ce qui correspond à environ 30 ETP. Le paiement des allocations aux professeurs-vacataires relatives à leurs prestations de correction des devoirs, tutorat en ligne, modularisation des cours existants et scénarisation avant leur mise en ligne. Le paiement des cotisations patronales afférentes aux prestations des vacataires. »

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

Les enseignantes et enseignants vacataires ou « professeurs correcteurs » travaillent pour l'*E-Learning* ou l'EAD (enseignement à distance) de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Les personnes ayant un titre pédagogique (Instituteur, AESI, AESS, CAP, DAP ou CAPAES) sont candidates ou candidats éligibles.

En travaillant pour E-learning, les enseignantes et enseignants sont amenés à :

⁴⁵ Ces recommandations sont ici citées de façon sélective. Sur demande, elles peuvent être davantage contextualisées, motivées et étayées par SynHERA et par la CAG.

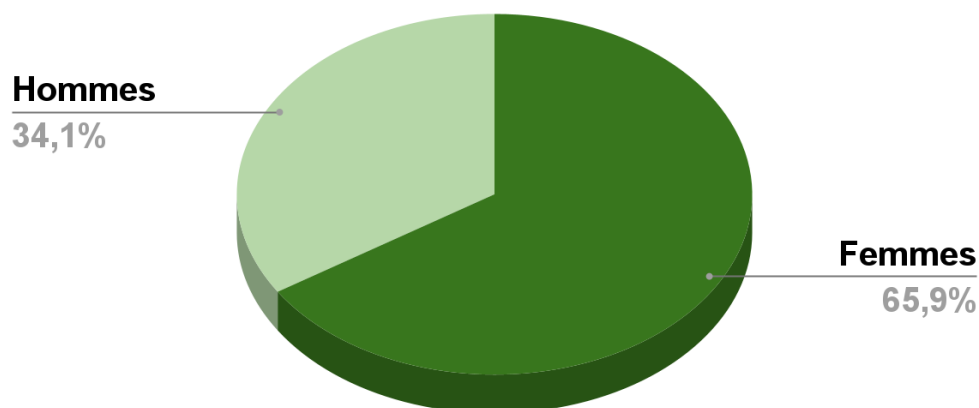
- tutorer à distance des apprenants
- mettre en ligne des cours existants
- concevoir des cours

Lors de sa candidature, l'enseignant·e a le choix entre la mise en ligne de modules ou le tutorat d'apprenants. Les deux fonctions ne sont pas combinables. Enfin, les heures prestées pour E-learning le sont à titre complémentaire. Ces prestations sont donc effectuées en cumul de leurs prestations en école et donc soumises à la réglementation sur le cumul.. Depuis 2016, les tâches de tutorat d'apprenants et de conception de modules de formation, sont exclusivement effectuées en ligne à des moments choisis par les enseignantes et enseignants, en harmonisation avec leur présence en école.

Pour E-learning, le cumul est limité à un maximum hebdomadaire de 14 heures.

La CAG a vérifié si la proportion de genre citée dans la justification fournie par l'administration (datant de 2018) restait d'actualité cinq ans plus tard et, surtout, si elle avait évolué ces dix dernières années. Vous retrouvez ci-dessous un graphique global, reprenant les 1.811 enseignantes et les 939 enseignants ayant travaillé pour E-learning de 2012 à 2022. Selon les données fournies par l'AGE, la proportion de genre est restée très similaire au fil des années c'est-à-dire en moyenne 34% d'enseignants pour 66% d'enseignantes.

Proportion de genre du corps professoral correcteur (2012-2022)



La CAG a souhaité analyser alors le nombre de dossiers déposés ainsi que le processus de recrutement.. Selon les chiffres transmis par l'AGE, les enseignantes correspondent à 68,61% des candidatures déposées de 2012 à 2022, contre 31,39% pour les enseignants. Les enseignants sont donc proportionnellement plus engagés (34,1% pour 31,39% de candidatures) que les enseignantes qui postulent (65,9% d'engagées pour 68,61% de candidatures).

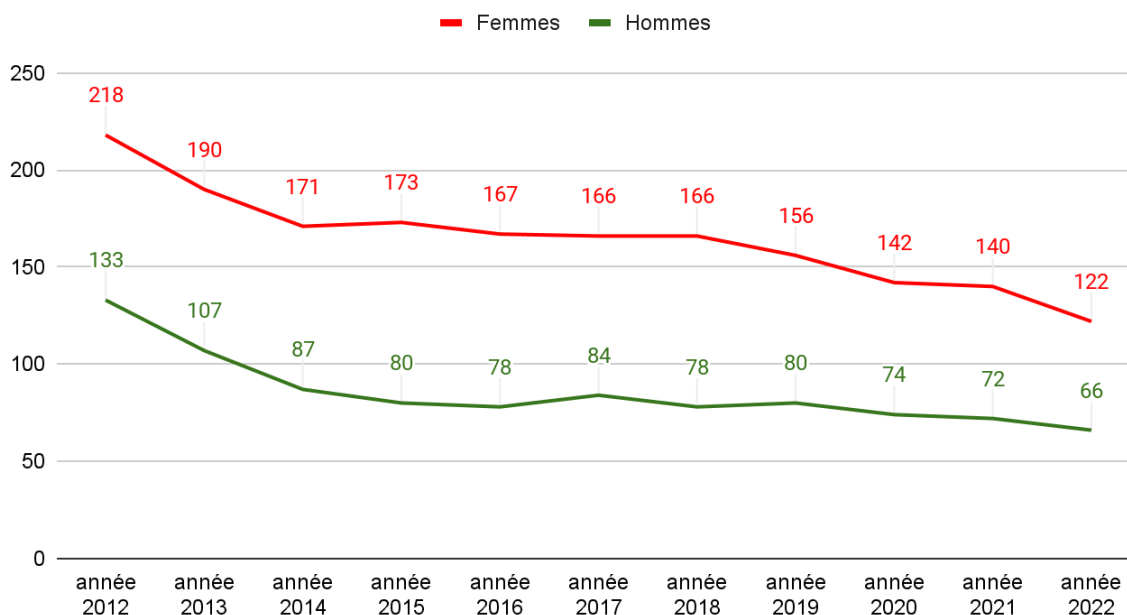
Pour ce qui concerne le processus de recrutement⁴⁶, l'AGE nous rapporte que les candidates et les candidats sont évalués par un jury. Celui-ci est composé de membres de la Direction de l'Enseignement à distance : le Directeur (ou un attaché administratif le représentant), une assistante gestionnaire des dossiers de recrutement des enseignants-vacataires, un ou deux enseignants-chargés de mission responsables de la coordination des activités pédagogiques de l'enseignement à distance.

⁴⁶ Pour la procédure de recrutement, les candidates et les candidats sont invités à déposer leur dossier via le site web d'E-learning https://elearning.cfwb.be/index.php?id=ead_recrutement. Il n'est pas tenu compte de la provenance des candidats (réseau WBE, officiel subventionné ou libre subventionné), la procédure est unique. Les candidats sont évalués par le biais de cas pratiques sur la plateforme de formation et des entretiens d'approfondissement. En cas de candidature positive, l'enseignante ou l'enseignant est désigné par arrêté ministériel pour une durée de deux ans.

Suggestions de la Cellule d'appui en genre :

Comme constaté plus haut dans l'analyse, la proportion de genre reste assez constante au fil des années, soit en moyenne 34% d'enseignants pour 66% d'enseignantes. En regardant de plus près l'évolution du corps professoral correcteur tout au long des dix dernières années, nous constatons une baisse plus accentuée de l'engagement des enseignantes que des enseignants. Autrement dit, la proportion d'enseignantes et d'enseignants reste constante mais la diminution dans l'engagement des enseignantes est proportionnellement plus accentuée.

Evolution genrée du corps professoral correcteur



Entre 2021 et 2022, nous constatons que les enseignantes vacataires ont été deux fois moins engagées que les enseignants : elles sont 18 en moins d'une année à l'autre contre 6 enseignants en moins à la même période. Cela peut sembler anodin étant donné que les enseignantes restent majoritaires parmi les professeurs correcteurs que nous analysons, toutefois, considérant que les femmes sont majoritaires dans l'enseignement obligatoire en règle générale et que la dimension numérique tend à gagner de plus en plus d'importance, un point d'attention doit être maintenu sur leur présence parmi les professeurs correcteurs. De fait, les femmes sont sous-représentées dans les métiers dits *STEM*⁴⁷ (en français, STIM : Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), alors que ces disciplines sont centrales dans l'évolution de nos sociétés. En effet, elles sont au cœur des transformations qui traversent nos sociétés et les modalités d'apprentissage et de formation en font également partie. Dès lors, l'E-learning ou l'Enseignement à Distance de la Fédération Wallonie-Bruxelles devrait veiller à ce que le nombre d'enseignantes engagées en tant que professeure correctrice reste représentatif de leur présence et leur importance par ailleurs dans l'enseignement obligatoire.

L'ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE

D.O. 41 - AB 12.01-25 : *Dépenses permanentes pour achats de biens non durables et de services.*

⁴⁷ 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&g=0&hash=b16dd2de646e14e256714ba06dbe7d2ebdfd8c72&file=uploads/tx_cfwbitemsdec/Promouvoir_orientation_des_filles_vers_les_options_scientifiques.pdf>

Justification apportée par l'administration : « Dépenses liées au remboursement des frais de parcours, de séjours et de frais autres des Inspecteurs de religions et de l'Inspecteur général coordonnateur. 29 Inspecteurs: 21 hommes et 8 femmes. En 2023 : il a été décidé, au regard des dépenses projetées, de réduire le montant inscrit sur l'AB de 297.000 €, sans porter préjudice dès lors aux dépenses prévues sur l'AB. (...) »

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

La CAG a demandé des renseignements supplémentaires à l'AGE, en vue de préciser les données mentionnées dans la justification attribuée à l'article budgétaire en question.

Éléments de mise en contexte :

Le Parlement de la Communauté française a adopté, le 10 janvier 2019, le décret relatif au service général de l'Inspection, dit Décret Inspection. Outre les dispositions générales du service qui précisent ses missions, les modalités de l'épreuve d'admission et de formation initiale donnant accès aux fonctions d'inspecteur ainsi que le statut des inspecteurs, ce décret consacre l'intégration de l'inspection des cours de religion de tous les réseaux au sein du Service Général de l'Inspection. Il confère à ces inspecteurs de religion, exception faite du visa spécifique de l'autorité culturelle pour cette fonction, un statut semblable à celui des autres inspecteurs.

Avant le Décret Inspection, les inspectrices et les inspecteurs de religion étaient indépendants du Service général de l'Inspection : les autorités des différents cultes reconnus en Belgique les désignaient. Ainsi, depuis la mise en vigueur du Décret Inspection, toutes les inspectrices et les inspecteurs – indépendamment de leur fonction – sont soumis aux mêmes procédures de recrutement. Les candidates et les candidats qui postulent à l'inspection de religion doivent dès lors passer les épreuves suivantes :

- a) épreuve d'admission à la formation initiale ;
- b) formation initiale ;
- c) épreuve de certification ;
- d) stage.

Le recrutement des inspecteurs et des inspectrices fait l'objet d'une procédure spécifique régie par le Décret Inspection. La procédure habituelle de passage par un examen SELOR n'intervient pas dans le recrutement du personnel inspecteur statutaire, mais toute une série de conditions d'admission, dont notamment :

« 6° être nommé ou engagé à titre définitif dans une fonction pour au moins une demi-charge ou dans plusieurs fonctions à prestations incomplètes couvrant des prestations pour au moins une demi-charge dans l'enseignement ou le cas échéant dans un centre psycho-médicosocial organisé ou subventionné par la Communauté française sauf pour l'enseignement de promotion sociale pour lequel il convient d'être nommé ou engagé à titre définitif dans une fonction à concurrence d'une demi-charge au moins dans cet enseignement ;

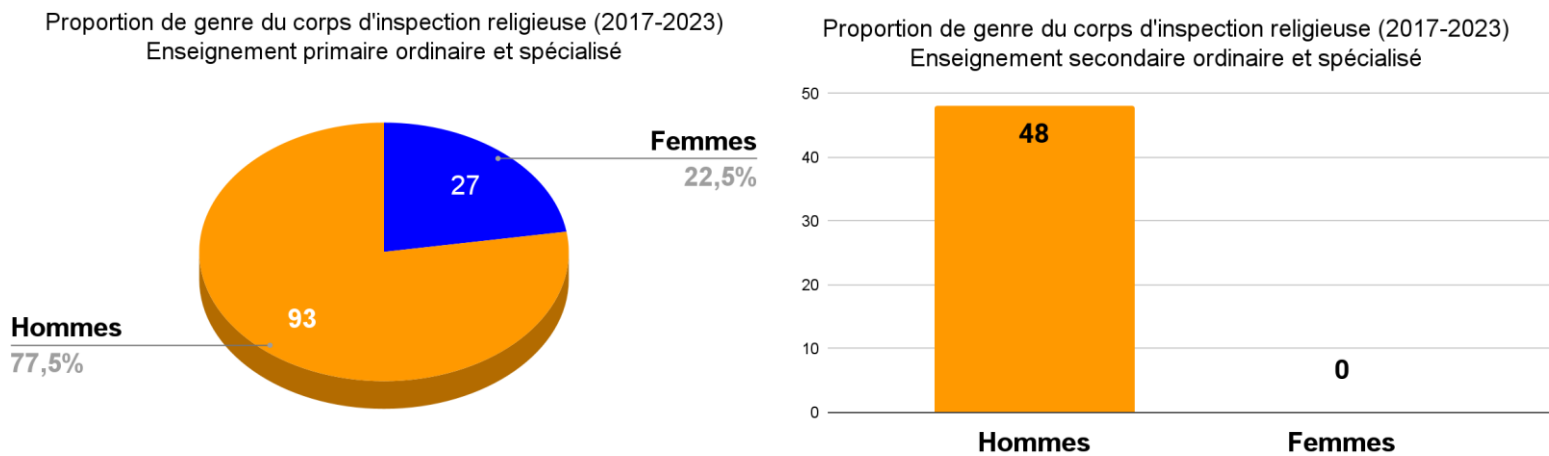
(...)

11° s'il a postulé l'une des fonctions d'inspecteur visées à l'article 32, alinéa 2, 2° :

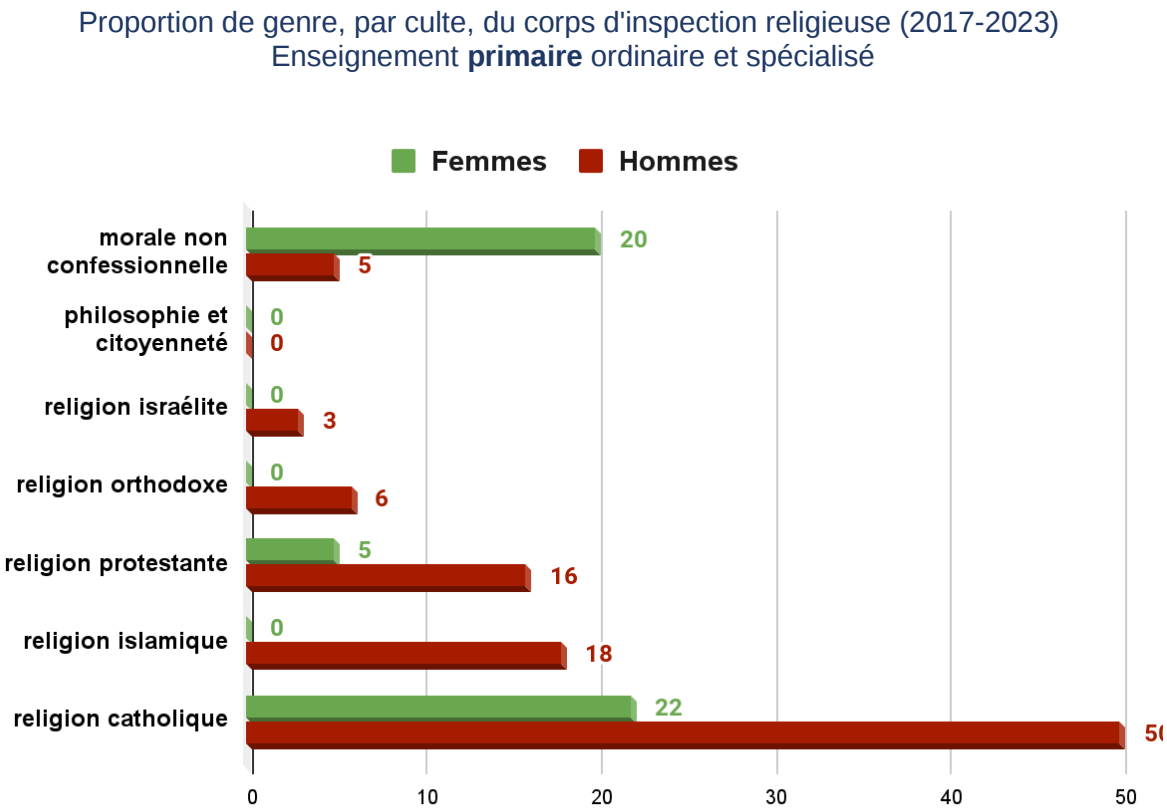
- être en possession du visa émanant de l'autorité du culte concerné ou de l'organisation reconnue par la loi dont il relève et qui offre une assistance morale selon une conception philosophique non confessionnelle. Pour autant qu'elle soit démontrée, en cas d'absence ou de vacance d'autorité d'un culte ou de la morale non confessionnelle, ce visa de l'autorité n'est pas requis ;*
- avoir bénéficié d'une formation à la neutralité dans le cadre de la formation initiale liée à ses fonctions d'enseignant, ou avoir réussi l'unité d'enseignement 'formation à la neutralité' organisée dans l'enseignement de promotion sociale. »*

Après demande de précisions auprès de l'AGE sur les données mentionnées dans la justification attribuée à l'article budgétaire, nous constatons que la proportion de genre au sein du corps d'inspection des cours de religion compte peu de femmes, tant aux niveaux de l'enseignement primaire ordinaire et spécialisé que dans de l'enseignement secondaire ordinaire et spécialisé.

Afin de faciliter une première vision globale, la totalité des données (2017-2023) a été regroupée dans les 2 graphiques suivants. Le corps d'inspection des cours de morale non-confessionnelle et les cours de philosophie et de citoyenneté n'ont pas été pris en compte dans ces graphiques. Ils seront analysés par la suite.

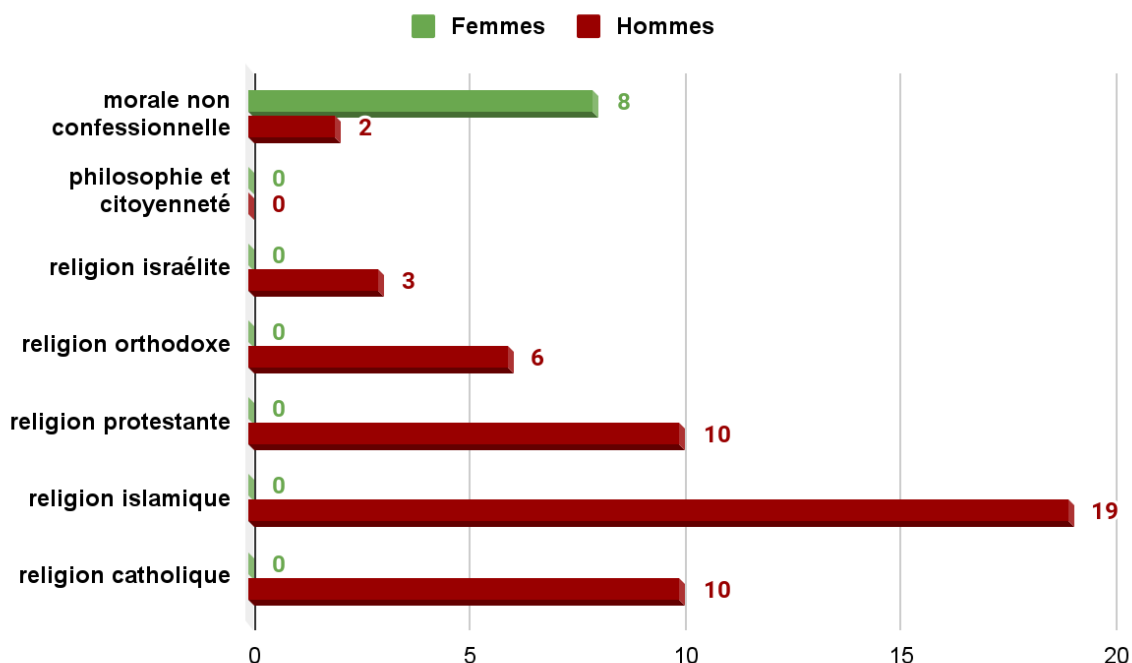


En analysant la proportion de genre au sein de l'inspection des cours de religion, par culte, et en la confrontant au corps d'inspection consacré aux cours de morale non confessionnelle et de philosophie et de citoyenneté, nous constatons que la situation se nuance. La présence d'inspectrices reste néanmoins globalement peu significative comparée au nombre d'inspecteurs, à l'exception du cours de morale non confessionnelle.



Dans l'enseignement secondaire, les inspectrices sont totalement absentes, à l'exception du cours de morale non-confessionnelle.

Proportion de genre, par culte, du corps d'inspection religieuse (2017-2023)
Enseignement **secondaire** ordinaire et spécialisé



Afin de comprendre si nous étions face à une inégalité de genre produite par la procédure de recrutement ou à un simple reflet de la proportion hommes/femmes au sein des candidates et des candidats éligibles, nous avons vérifié la proportion de femmes parmi le personnel enseignant dans l'enseignement primaire et secondaire.

En se basant sur les indicateurs de l'enseignement 2022⁴⁸, l'AGE nous indique que s'agissant de la proportion de femmes parmi les membres du personnel enseignant, les Indicateurs tendent à montrer que, globalement, **le personnel enseignant est fortement féminisé, quel que soit le niveau observé.**

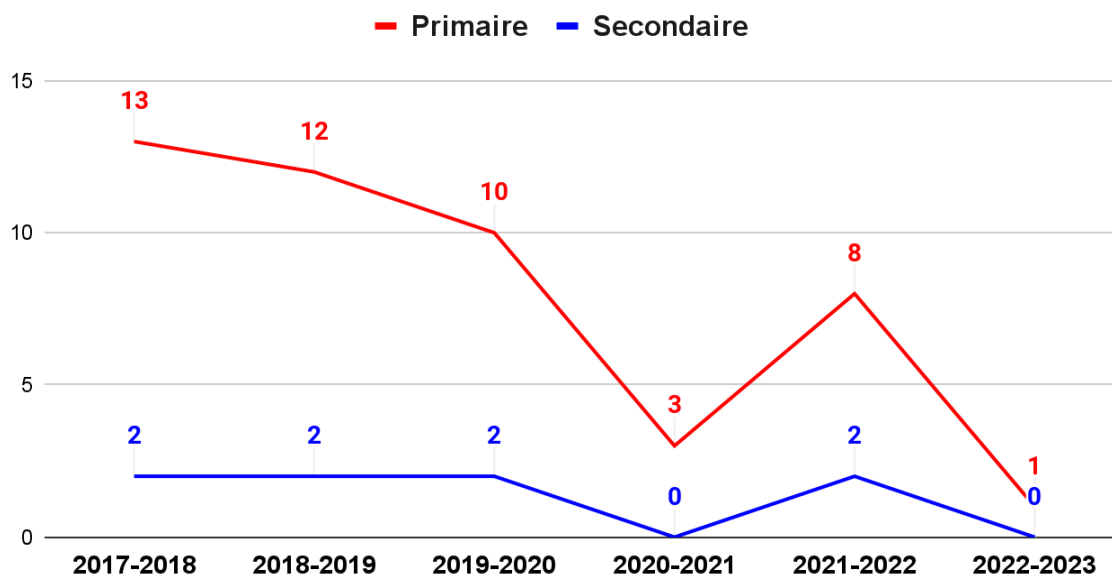
En 2022, cette féminisation se situe à 97%, 84% et 64%, respectivement pour l'enseignement maternel et primaire ordinaires, secondaire ordinaire et spécialisé. On observe effectivement que c'est dans l'enseignement secondaire et spécialisé que le taux de féminisation est le plus bas. »

Malgré que les enseignantes soient plus nombreuses que les enseignants dans l'enseignement secondaire et spécialisé (64%), le nombre d'inspectrices des cours de religion, tous cultes confondus, est nul. Les 8 inspectrices ayant exercé la fonction de 2017 à 2023 l'étaient pour le cours de morale non-confessionnelle (2 inspectrices en 2017-2018, 2 en 2018-2019, 2 en 2019-2020 et, enfin, 2 en 2021-2022).

Notons que pour l'année scolaire 2022-2023, la seule inspectrice en cours de religion en Fédération Wallonie-Bruxelles l'est pour le cours de religion catholique. Tous les autres cultes et également les cours de morale non-confessionnelle et cours de philosophie et de citoyenneté ne comptent que des inspecteurs.

⁴⁸ « Les Indicateurs de l'Enseignement 2022 » : <http://www.enseignement.be/index.php?page=28610&navi=4936>

Déclin du nombre d'inspectrices (2017-2023) : cours de religion tous cultes confondus, cours de morale non-confessionnelle et philosophie / citoyenneté



Après avoir étudié le décret du 10 janvier 2019 relatif au service général de l'Inspection, deux hypothèses sont émises qui pourraient expliquer une telle disparité entre le nombre important de femmes constituant le personnel enseignant et le faible nombre d'inspectrices dans les cours de religions tous cultes confondus, cours de morale non-confessionnelle et philosophie/citoyenneté :

1) Les jurys étaient peu favorables aux candidatures de femmes à la fonction d'inspection avant le décret susmentionné :

L'AGE nous informe que la procédure de recrutement actuelle est en vigueur depuis le 1er septembre 2019. Elle a été appliquée pour la première fois en juin 2019.

Avant 2007, la procédure conduisait à l'obtention d'un brevet d'inspecteur obtenu au terme d'une série d'épreuves (non spécifiées). À partir de 2007, la procédure de recrutement d'inspecteurs à titre définitif n'a plus pu être mise en place. Plusieurs tentatives ont échoué en raison de recours. Pendant ce temps, nombre d'inspecteurs faisant fonction ont été désignés d'autorité par les ministres successifs.

Il est à noter que, même dans le décret de 2019, aucune parité femme-homme n'est prévue concernant la composition des nombreux jurys impliqués aux différentes étapes de recrutement.

2) La lourdeur de la procédure de nomination à l'inspection, mise en place par le décret du 10 janvier 2019, impliquant de nombreuses conditions, notamment des formations en dehors des heures de fonctionnement de l'école / du centre PMS, alors que la répartition des tâches domestiques, en ce y compris le soin aux enfants, l'articulation vie privée-vie professionnelle restent des problématiques en termes d'égalité et sont encore largement assurées par les femmes⁴⁹ :

Les conditions préalables à un dépôt de candidature sont les suivantes :

1) être nommé dans l'enseignement, ayant une ancienneté de service de 10 ans au moins et de fonction de 6 ans

⁴⁹ Christel Aliaga, « Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens ? », Eurostat, 2006.
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3433488/5438917/KS-NK-06-004-FR.PDF.pdf/e7aef033-8e5d-4254-9ed9-43720f09f5e4?t=1414690350000>
 Cette répartition demeure inégale en 2021, pour le confirmer, consultez :
<https://appso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

au moins ;

2) une épreuve d'admission à la formation initiale (une partie écrite et une partie orale, chacune d'elles étant évaluée sur 50 points) ;

3) un ou plusieurs jurys pour la partie orale ;

4) une formation initiale de 140 heures, en dehors des périodes normales de fonctionnement des écoles + une épreuve de certification : production écrite personnelle défendue devant un jury ;

5) l'attente de jusqu'à 4 ans (temps de d'applicabilité du classement de la réserve de recrutement) pour la vacance d'un emploi ;

6) un stage de 2 ans ;

7) au plus tôt six mois après son entrée en fonction et au plus tard en fin de première année de stage : évaluation par deux personnes dont au moins en tout cas, l'Inspecteur général coordonnateur ou son délégué et l'Inspecteur ou l'un des Inspecteurs coordonnateurs en charge de la coordination du Service dont dépend le membre du personnel stagiaire ; si mention défavorable, retour à la fonction pour laquelle le stagiaire était nommé ;

7.1) Possibilité de seconde évaluation, à tout moment, pendant la deuxième année de stage ;

7.2) Pendant la durée du stage, une formation d'insertion professionnelle de 160 heures est dispensée au membre du personnel stagiaire.

8) A l'issue de la formation, le stagiaire présente et défend son portfolio devant un jury

9) Le membre du personnel qui fait l'objet d'une évaluation favorable à l'issue du stage fait l'objet d'une proposition de nomination à titre définitif à la fonction d'inspecteur dont le modèle est fixé par le Gouvernement.

L'Inspectrice Générale Coordinatrice nous alerte toutefois sur le fait que l'hypothèse de la lourdeur de la procédure de recrutement ne peut être évoquée pour expliquer la disparité entre le nombre de femmes constituant les membres du personnel enseignant et le nombre d'inspectrices des cours de religion, de morale non confessionnelle et d'EPC (éducation à la philosophie et la citoyenneté). La raison en est que pour l'instant, seul un appel à candidatures a été lancé en juin 2019 pour ces fonctions. Cet appel visait à désigner un inspecteur ou une inspectrice des cours de religion islamique. Et aucun candidat n'a pu accéder au stage.

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

A ce jour, aucune étude n'explique les raisons pour lesquelles le corps de l'inspection scolaire globale (y compris l'inspection religieuse) est majoritairement composé d'hommes, alors que le corps enseignant est majoritairement composé de femmes. Plusieurs hypothèses de facteurs explicatifs ont cependant été émises, concernant le métier d'inspection :

- les déplacements potentiellement nombreux devant être effectués par les inspecteurs et les inspectrices dans le cadre de leur fonction⁵⁰ et, par conséquent, l'incompatibilité avec l'injonction sociale de genre qui surcharge les femmes du travail domestique, comme relevé plus, mais également par l'IEFH⁵¹

- l'existence éventuelle de biais dans la sélection ou dans les modes de recrutement des inspecteurs et inspectrices.

Etant donné que la présente analyse n'a porté que sur l'inspection des cours de religion, de morale non confessionnelle et d'EPC, le Service Général de l'Inspection nous avertit sur le fait « qu'il est délicat de l'étendre à l'ensemble du Service général de l'Inspection :

- les fonctions d'inspectrices et d'inspecteur des cours de religion ont jusqu'ici fait l'objet d'un recrutement de la part des autorités du culte ;
- la fonction d'inspecteur d'EPC n'a pas encore fait l'objet d'un recrutement. »

La répartition inégalitaire d'hommes et de femmes dans le corps d'inspection des cours de religion est considérablement plus importante que dans le cours de morale non-confessionnelle. Comme analysé dans la Note genre 2021⁵², la situation est également défavorable aux inspectrices au sein du personnel statutaire de

⁵⁰ « Le Service Général de l'Inspection », <http://www.enseignement.be/index.php?page=24234>

⁵¹ https://iqvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/pb-combinatie-cijfers2020_fr.pdf

⁵² Rapport sur l'intégration de la dimension de genre au budget de la FWB, ajusté 2021 / initial 2022, pages 29 à 32 : <https://archive.pfwb.be/1000000020cf08e>

l'enseignement spécialisé et de l'enseignement secondaire, à l'exception de l'inspection PMS.

De manière générale, nous constatons une diminution généralisée d'inspectrices depuis la mise en place du Décret Inspection du 10 janvier 2019. L'Inspectrice Générale Coordinatrice nous précise que cette réalité est liée au passage à la retraite des membres du personnel, mais aucunement à un recrutement préférentiel à l'égard des hommes.

Au vu de ces constats, une politique de recrutement pourrait être envisagée afin de viser une répartition plus équilibrée entre les femmes et les hommes dans ce service. Une telle politique pourrait être basée soit sur des actions de discrimination positive, telles qu'admises par la Cour européenne des Droits Humains⁵³, soit sur une politique visant à ce que, à compétences égales, le recrutement de femmes soit privilégié. En vue de l'application de cette recommandation, il serait nécessaire qu'une analyse globale soit effectuée à l'échelle du Service général de l'Inspection.

Les nombreux jurys prévus par le décret pourraient être constitués selon une parité de sexe 1/3 – 2/3 (au moins 33% des membres d'un jury doivent être d'un autre sexe que celui de la majorité), voire selon une parité 50%-50%, vu le constat du nombre de femmes parmi le personnel enseignant.

Le Décret Inspection pourrait également être revu de sorte à donner la possibilité de prendre des congés éducation pendant la période de formation/stage en vue d'accéder à la fonction d'inspection (au lieu de devoir les suivre en dehors des heures de travail).

Selon l'Inspectrice Générale Coordinatrice, dans l'avant-projet de décret modifiant le décret du 10 janvier 2019 relatif au Service général de l'Inspection, il était prévu de supprimer la formation initiale préalable à l'entrée en stage au profit d'une formation d'insertion professionnelle renforcée, se déroulant pendant le stage en prise avec le travail effectué durant les heures de service.

Ces mesures (parité au sein des Jury, meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle) contribueraient à un corps d'inspection aux cours de religions plus cohérent avec la réalité du corps enseignant ; elles œuvreraient également à une participation plus inclusive, à l'égard des femmes, dans la régulation de l'enseignement religieux francophone.

*

⁵³ En application de l'article 14 de la Convention Européenne des Droits Humains.

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 de liquidation 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 intégrée 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.

Outre l'évocation des crédits des AB repris en code 2, comme mentionné en début de la présente conclusion, plusieurs dépenses de la Fédération Wallonie-Bruxelles visent 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, un certain nombre de dépenses spécifiques sont invisibilisées alors qu'elles contribuent pourtant à l'égalité des femmes et des hommes.

Pour une analyse plus précise du budget dédié à l'égalité des femmes et des hommes, il serait dès lors opportun de faire évoluer la méthode afin de considérer les parts de code 2 intégrés dans les AB relevant de codes 3.

Un autre changement concernant le planning s'imposera lors du prochain exercice de rapportage *gender budgeting*. Le moment du choix des AB de code 3 qui devront être analysés par la Cellule d'Appui en Genre dans le volet qualitatif de la Note Genre devrait en effet être revu.

Lors de l'exercice précédent, le choix des AB code 3 à analyser dans le volet qualitatif s'effectuait par les cabinets ministériels entre la fin mai et la mi-juin. Cela laissait à la Cellule d'Appui en Genre et aux administrations un délai court même si tenable pour transmettre des données statistiques existantes sur les dépenses liées aux AB choisis, pour éventuellement les mettre à jour ou encore pour les mettre en forme dans les cas où elles n'auraient pas été numérisées. Or, après 6 ans d'exercice *gender budgeting* en Fédération Wallonie-Bruxelles, les articles budgétaires intéressants à analyser dont les données sont disponibles ou facilement accessibles s'amenuisent.

A moins de répéter et mettre à jour des analyses sur des AB déjà considérés en 2018 ou 2019, les administrations devront produire de nouvelles données statistiques.

De ce fait, le calendrier de la méthodologie devra être anticipé afin de disposer de suffisamment de temps pour la production et la récolte de ces nouvelles statistiques nouvelles ou, dans le meilleur des cas, pour entamer un travail de numérisation là où les données existent déjà mais ne sont accessibles qu'en format papier.

Pour l'exercice 2023, et après échanges avec les cabinets, la Cellule d'appui en genre s'est adressée aux administrations afin qu'elles proposent des articles budgétaires qu'elles jugeaient pertinents et pour lesquels elles étaient certaines de pouvoir produire des statistiques à temps.

Les administrations ont ainsi disposé du temps nécessaire à la production et la systématisation des données, rendant le processus de rapportage réaliste et en accord avec les moyens et les ressources humaines existantes.

6.3. Une culture d'égalité en construction : inclusion de la société civile à la relecture du rapport

Comme nous avons pu le constater lors des analyses qualitatives, le Ministère avance progressivement.

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

A ce stade, quelques points doivent être mis en exergue, autant positifs que négatifs :

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.

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 détaillées soient rédigées et que la transmission des données entre les administrations et la CAG soit plus fluide.

Afin de préserver l'indépendance des analyses du présent rapport, le Comité de suivi du Plan Droits des Femmes restreint a décidé le 19 mai 2022 qu'il serait transmis pour relecture à l'une des membres représentant la société

civile et experte en *gender budgeting*, Marcela de la Peña Valdivia. Cette décision est salubre car elle implique la société civile dans le processus de rapportage et permet de valider ou d'affiner les analyses. Pour le présent rapport, Mme Valdivia émet les remarques et recommandations globales suivantes :

- **Choix des articles budgétaires (AB) analysés au volet qualitatif** : Mme Valdivia regrette le fait que les choix des AB code 3, pour les dix analyses du volet qualitatif ne soient pas faits en fonction du montant budgétaire qui leur sont alloués. Autrement dit, elle regrette que l'importance du montant des AB ne soit pas un des critères pour la détermination de quels AB seront analysés. Elle estime que l'établissement d'un seuil budgétaire minimal produirait des analyses sur des dépenses plus importantes, qui ont un impact sociétal plus conséquent.
- **Nécessité de revoir la méthodologie** : Il serait opportun de revoir le décret qui cadre la méthodologie *gender budgeting* en FWB, de sorte à intégrer une perspective intersectionnelle aux analyses qualitatives sur l'échantillon d'AB code genre 3.
- **Suggestion de mise en page** : Il serait intéressant d'encadrer les suggestions faites par la Cellule d'Appui en Genre, graphiquement, pour qu'elles soient plus facilement identifiables.

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 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, construisant progressivement une égalité réelle entre les femmes et les hommes en Fédération Wallonie-Bruxelles.
