

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE
SESSION 2024-2025

14 NOVEMBRE 2024

PROJET DE DÉCRET¹

CONTENANT LE BUDGET DES DÉPENSES DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE POUR
L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 2025

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

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

¹ Voir doc. 38 (2024-2025) 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 24 JUILLET 2024, 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 2024 – 2025	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 – 2024-2025	4
3.2. Analyses	6
3.2.1. Répartition des AB analysés, par code, pour 2024 et 2025	6
3.2.2. Répartition des AB codés, en termes budgétaires, pour 2024 et 2025	7
4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes – 2024-2025	8
5. Analyse de genre plus approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires relevant du code 3 (budget ajusté 2024)	9
5.1. Brève présentation méthodologique	9
5.2. Analyses de l'échantillon divisé par compétence ministérielle	10
I – L'évaluation, la prospective et la statistique et le sport	10
II – Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE)	18
III – Le cinéma et l'éducation permanente	21
IV – L'aide à la jeunesse et l'enseignement supérieur	29
V – L'enseignement de plein exercice et le personnel de l'enseignement	37
6. Conclusions	45
6.1. L'évolution du budget consacré aux droits des femmes en FWB	45
6.2. Invisibilité des dépenses spécifiques et nécessité d'avancer le choix des AB par les cabinets ministériels	45
6.3. Possibilités d'améliorations	46
6.4. Une culture d'égalité en construction	47

1. Introduction

Le *gender budgeting* est l'action spécifique visant à intégrer la dimension de genre dans le budget des politiques publiques¹. Cette action 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 cette analyse, en trois étapes :

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, offrant « *un aperçu des politiques, mesures et actions financées* » par une autorité à un moment déterminé, et de leur sensibilité aux 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'article 3 de l'arrêté d'exécution du 10 mai 2017, complétés de la note méthodologique fixant l'opérationnalisation du *gender budgeting* sur l'ensemble du budget de la Fédération Wallonie-Bruxelles, adoptée par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 13 juin 2018.

Le point 3 de la note présente une **analyse générale quantitative du budget ajusté 2024 et de l'initial 2025** en

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> >

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 de la note présente la **note genre du budget ajusté 2024 et de l'initial 2025**, 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 entre les femmes et les hommes.

Le point 5 développe une **analyse de genre plus approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires issus de l'ajusté 2024** 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'Égalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Pour l'écriture de ce rapport, la Cellule d'Appui en Genre a travaillé entre février et début septembre 2024 de la manière suivante :

- 1) Les cabinets sortants sont contactés par rapport à 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 à avril.
- 3) Dépouillement de tous les articles budgétaires de l'initial 2024, 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. – fin juin à fin juillet.
- 6) Réalisation des analyses quantitatives, comparant les crédits de liquidation entre le budget ajusté 2024 et l'initial 2025. – mi-août.
- 7) Transmission du rapport pré-final à la hiérarchie, corrections, validation finale et transmission aux nouveaux cabinets. – septembre-novembre

3. Analyse générale du budget 2024 – 2025

3.1. Description des données en articles budgétaires (AB)

Les présentes données portent sur le budget ajusté 2024 et sur le budget de l'initial 2025, pas encore finalisés.

En date du 24 juillet 2024, **923 AB** ont été codés, justifiés et validés, soit 100% du nombre d'AB composant le budget ajusté 2024 et le budget initial 2025.

3.1.1 Répartition, par administration, des AB analysés

La quantité d'articles budgétaires entre l'Ajustement 2024 et l'Initial 2025 est identique :

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
250	357	49	140	60	22

3.1.2 Répartition des crédits de liquidation (CL) analysés, par administration – évolution 2024-2025

Suivant l'orientation de la Direction Générale du Budget et des Finances (DGBF) de l'année passée, nous comparerons 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 ne 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 2024 et initial 2025, 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.

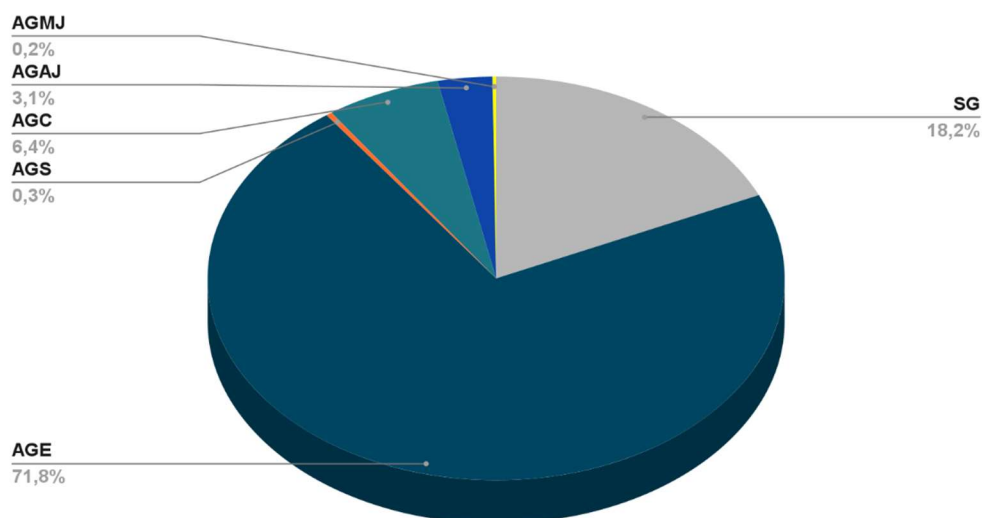
Au 24 juillet 2024, le budget ajusté 2024 s'élève à 14.584.402.000 € en CL analysés, répartis de la manière suivante (répartition des montants par Administration Générale, en milliers d'euros³)

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CL	2.647.454 €	10.423.878 €	49.927 €	930.222 €	444.055 €	29.659 €

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique suivant, représente 59.207.000 €.

³ Les montants exprimés sont entendus **en milliers d'euros**, c'est-à-dire : pour l'AGMJ, 29.659 € = 29 millions 659 mille euros ; pour l'AGE, 10.423.878 € = 10 milliards 423 millions 878 mille euros, etc.

Le budget ajusté 2024 :

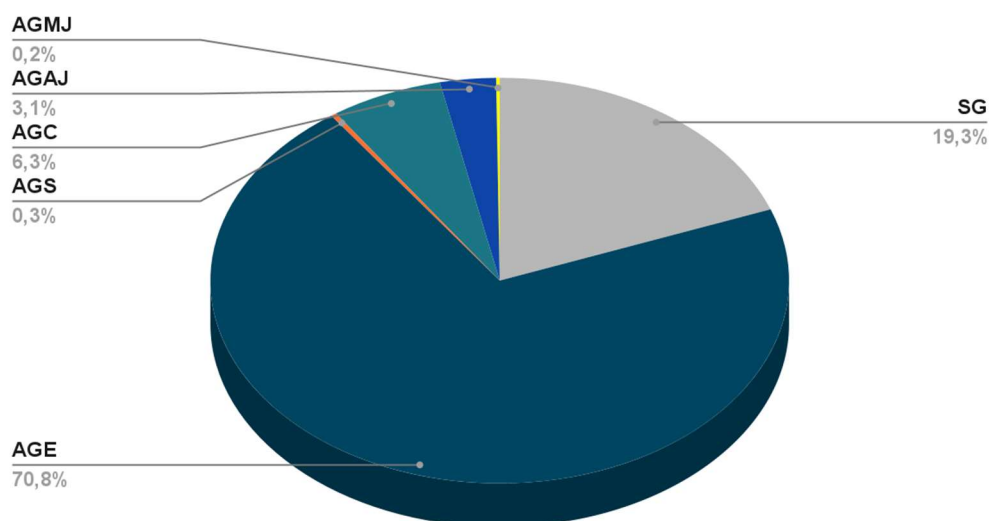


Le 24 juillet 2024, le budget initial 2025 proposé par l'Administration s'élève à 15.024.295.000 € de crédits de liquidation (CL) analysés, répartis de la manière suivante (répartition des montants par administration générale, en milliers d'euros) :

	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CL	2.885.575 €	10.598.349 €	47.286 €	935.900 €	467.286 €	29.966 €

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non présenté dans le graphique ci-dessous, représente 59.933.000 €. Toutes ces valeurs sont provisoires, étant donné que le budget initial 2024 n'a pas encore été voté.

Budget initial 2025 :

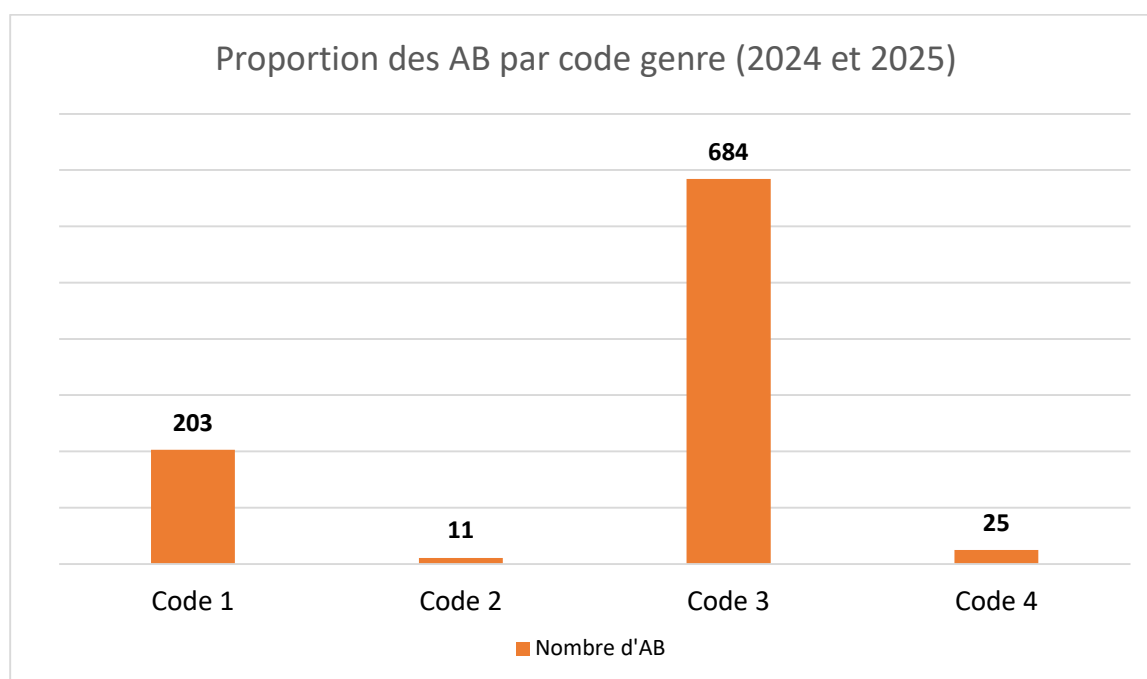


3.2. Analyses genrées

3.2.1 Répartition des AB analysés, par code, pour 2024 et 2025

Sur les **923** articles budgétaires de l'ajusté 2024 et de l'initial 2025 codés :

- 203 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.
- 11 AB ont été classés en **code 2** - Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.
- 684 AB ont été classés en **code 3** - Dépense à « genrer », susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 25 AB ont été classés en **code 4** - Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

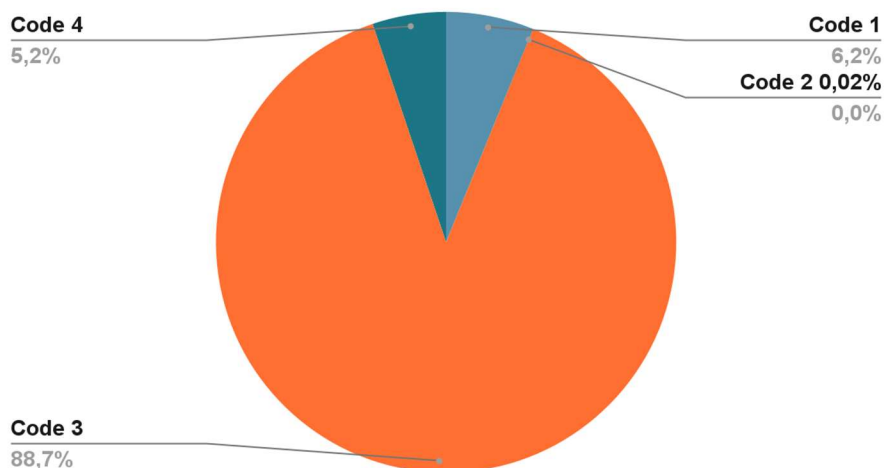


3.2.2 Répartition des AB codés pour 2024 et 2025

> Budget ajusté 2024

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

Proportion budgétaire par code genre (aju. 2024)



897.207.000 € de CL classifiés en **code 1**
Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.

3.233.000 € de CL classifiés en **code 2**
Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes.

12.929.379.000 € de CL classifiés en **code 3**
Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

754.583.000 € de CL classifiés en **code 4**
Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

> Budget initial 2025

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

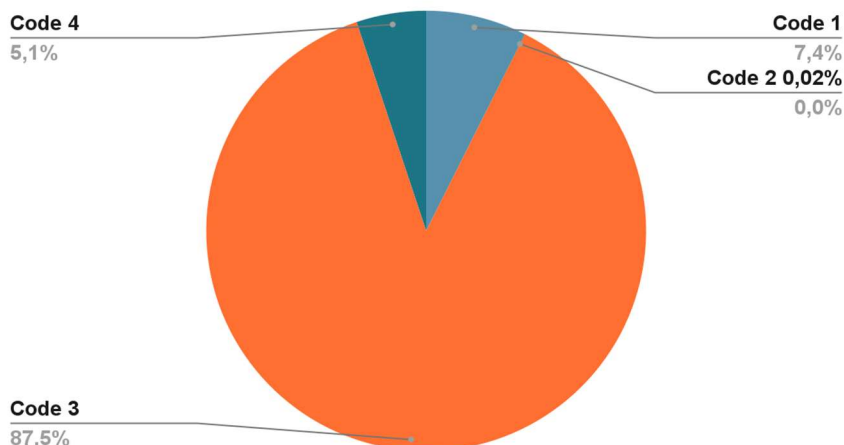
1.111.218.000 € de CL classifiés en **code 1**
Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.

3.228.000 € de CL classifiés en **code 2**
Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.

13.139.702.000 € de CL classifiés en **code 3**
Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

770.147.000 € de CL classifiés en **code 4**
Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

Proportion budgétaire par code genre (ini. 2025)



4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes – comparaison **initial 2024 x initial 2025**.

En 2024, 11 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 11 AB s'élevait à 3.373.000 € pour le **budget initial 2024 voté en crédits de liquidation**, soit 0,03% dudit budget repris dans le précédent rapport.

Le montant cumulé de ces 11 AB s'élève à 3.228.000 € pour le **budget initial 2025 proposé par les administrations en crédits de liquidation**, soit 0,02% dudit budget proposé par les administrations.

N°	Code AB	Libellé	2024	2025
1	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 €
2	DO11-AB 12.31-32	Actions diverses dans le domaine du droit des femmes	123.000 €	123.000 €
3	DO 11-AB 33.01-32	Subventions relatives à la lutte contre les violences faites aux femmes	1.220.000 €	1.220.000 €
4	DO 11-AB 33.06-32	Subvention pour des projets visant EVRAS	100.000 €	100.000 €
5	DO 11-AB 33.08-32	Subventions pour des projets dans le domaine des droits des femmes en Communauté Française	397.000 €	397.000 €
6	DO 11-AB 41.01-32	Financement de la politique locale d'égalité des femmes et des hommes	49.000 €	49.000 €
7	DO 11-AB 41.03-32	Subventions dans le domaine des droits des femmes en Communauté française	60.000 €	59.000 €
8	DO 11-AB 41.01-31	Financement du protocole de collaboration de lutte contre les discriminations	59.000 €	59.000 €
9	DO 26 -AB 33.07-35	Subvention projet femmes et sports	100.000 €	100.000 €
10	DO 40 -AB 01.12-30	Soutien aux politiques de genre	631.000 €	482.000 €
11	DO 54 -AB 40.08-45	Allocations complémentaires pour compensations de remplacements de congés de maternité	624.000 €	629.000 €

L'attribution d'un code 2 aux crédits des 7 premiers AB trouve leur justification de par leur objet même.
En effet :

- Ces AB font partie du Programme d'activité 32 - Égalité des Chances - et 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 8^{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 2008⁴ relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Le 9^{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.

Le 10^{ème} AB est un AB de la Ministre de l'Enseignement supérieure (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 11^{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 au minimum un article par compétence ministérielle ou à défaut, avec au minimum un article par Ministre et dans lequel se retrouvent des dépenses concernant spécifiquement l'égalité femmes-hommes, ainsi qu'une analyse de genre plus approfondie de la matière concernée par l'article budgétaire.

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

⁴ Décret du 12 décembre 2008 : https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/33730_000.pdf

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 garantir la faisabilité du processus de rapportage dans les délais impartis par l'exercice, un accord a été trouvé pour que chaque ministre bénéficie d'au moins deux analyses qualitatives d'articles budgétaires relevant de code 3.

5.2. Analyses de l'échantillon par compétence ministérielle (ordre basé sur la législature 2019-2024)

I – L'évaluation, la prospective et la statistique ; le sport.

L'ÉVALUATION, LA PROSPECTIVE ET LA STATISTIQUE

D.O. 11 AB 33.01-12 (PA) : **Subventions diverses en matière de conception, réalisation et valorisation d'études et de recherches sectorielles et intersectorielles.**

Justification apportée par l'administration : « Crédit d'engagement 2024 : Nouvel AB pour les paiements des prix octroyés par la Direction de la recherche et l'OEJAJ - 13 prix d'une valeur de 1,000 € sont octroyés par la Direction de la recherche et 2 prix de 1000 et 1500 € octroyés par l'OEJAJ. Pour alimenter l'AB, 13,000 € sont transférés à partir de l'AB 123212 et 3,000 € de l'AB 120116

Service du Budget:

Les crédits de cet AB visent à octroyer les prix mémoire de l'Observatoire de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse »

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

Introduction et éléments de contexte sur la Direction de la Recherche et la Journée de la Recherche

La Direction de la Recherche (DR) est un service transversal du Secrétariat Général du Ministère de la FWB dont les principales missions sont de :

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

Par ailleurs, elle coordonne également la mise en œuvre de l'accord de coopération de synergies statistiques conclu en 2009 entre le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'IWEPS et l'ETNIC ainsi que celui conclu en avril 2014 visant à suivre les parcours des élèves sortants du système éducatif à travers l'enseignement, la formation professionnelle et le marché du travail. Pour mener à bien ces différentes missions, la Direction de la Recherche est amenée à conclure des contrats de consultance, des contrats de recherche ou encore des contrats de services.

Depuis 2016, la FWB organise annuellement une Journée de la Recherche. L'objectif de cet événement est de stimuler et renforcer les liens entre les centres de recherches des pôles académiques et les centres d'activités de l'administration qui ont des missions de recherches et d'études, d'inciter les milieux académiques à orienter leurs travaux vers les domaines de compétence de la FWB, et de promouvoir le travail des jeunes chercheurs et chercheuses en leur donnant plus de visibilité. Le budget alloué à la Journée de la Recherche sert principalement à d'une part financer plusieurs prix (2 prix transversaux, 1 prix pour le CSEM, et une intervention financière pour les prix de l'Administration générale des Maisons de justice, de l'Administration générale de l'Enseignement et de l'Administration générale du Sport ainsi que le financement de trois prix « communication » pour la Journée

de la Recherche) et, d'autre part, la réalisation de capsules vidéo des différentes interventions avec sous-titrages inclus, de manière à répondre aux normes de communication accessible.

Les prix de la Journée de la Recherche se structurent en trois sessions : la Session des mémoires, la Session des thèses et, depuis 2021, la Session des TFE (incluant par conséquent les recherches entreprises à la fin d'un bachelier).

En ce qui concerne les deux prix transversaux : Pour être éligible, l'objet de la thèse doit être en lien direct avec un ou plusieurs **domaines de compétences de la FW-B**, à savoir :

- la culture ;
- l'audiovisuel ;
- l'enfance, la jeunesse et l'Aide à la jeunesse ;
- l'enseignement obligatoire et non obligatoire ;
- l'éducation non formelle ;
- les maisons de justice ;
- le sport ;
- l'architecture ;
- l'égalité des chances ;
- la recherche scientifique (sur la thématique de la recherche scientifique) ;
- les politiques de citoyenneté et de prévention des extrémismes violents ;
- la transmission de la mémoire ;
- la pauvreté et les inégalités sociales sur le territoire de la FW-B.

Parmi les candidatures retenues pour les thèses, le jury composé d'académiques de différentes universités et de deux représentants et représentantes de l'administration sélectionne les deux lauréats ou lauréates qui reçoivent un prix d'une valeur de 3.000€. Un prix récompense une recherche doctorale en cours tandis qu'un autre est attribué à une thèse finalisée.

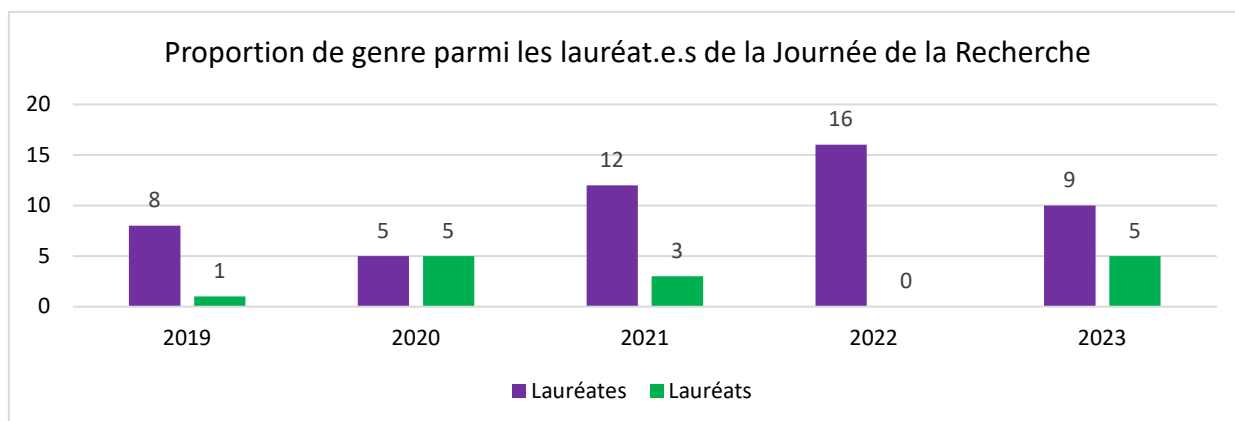
Enfin, lors de la Journée de la Recherche, les lauréates des différents prix remis par le Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont également présentées ; ces prix représentent les administrations suivantes :

- Administration générale de l'enseignement
- Administration générale des Maisons de justice
- Administration générale du Sport
- Conseil supérieur de l'Éducation aux Médias
- Observatoire des politiques culturelles
- Observatoire de l'Enfance, de la Jeunesse et de l'Aide à la jeunesse
- Direction de l'Égalité des Chances
- Cellule de Lutte contre la Pauvreté et pour la réduction des inégalités sociales

Trois prix de la meilleure communication orale d'une valeur de 1.000€ sont également octroyés à l'issue de la cérémonie de la Journée de la Recherche. Un prix récompense un TFE, un second prix est accordé à un mémoire tandis qu'un troisième prix est attribué à une thèse.

Analyse de la proportion f-h parmi les lauréates et les lauréats

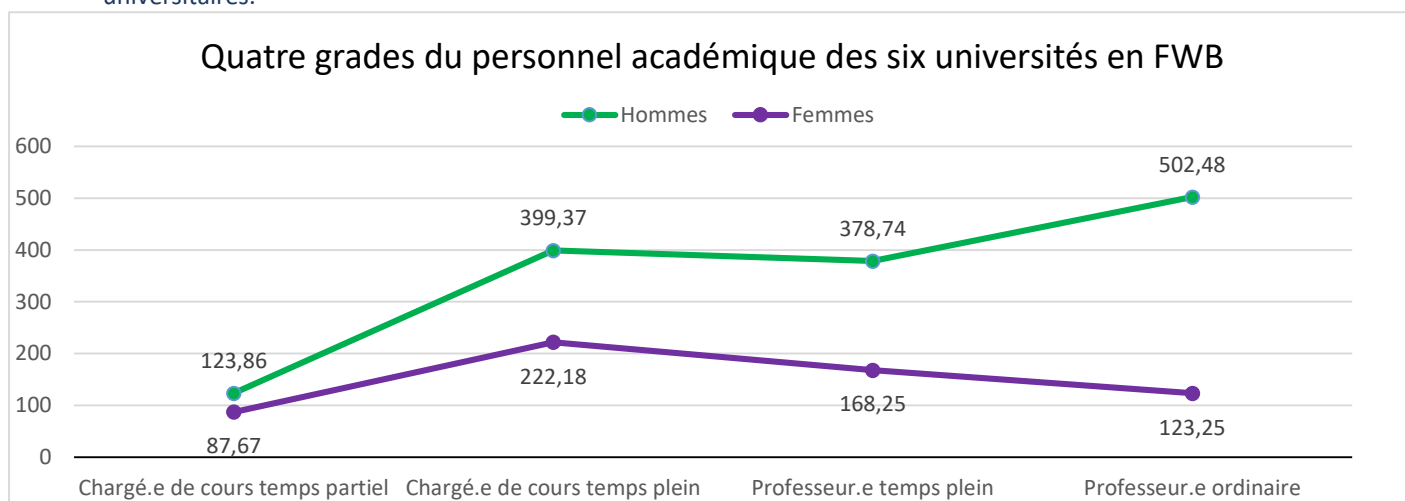
La comparaison des données entre les différentes années doit être abordée avec prudence : le nombre de prix a doublé entre 2019 et 2023. En 2023, il existe 18 différents prix (seuls 14 ont été finalement remis), à savoir : les prix du TFE et du mémoire du CSEM ; les prix du TFE et du mémoire de l'AGS ; les prix du TFE et du mémoire de l'OEJAJ ; les prix du TFE et du mémoire de l'AGE ; le prix du mémoire de l'AGMJ ; les prix du mémoire et du doctorat de l'OPC ; le prix du mémoire de la DEC ; le prix du mémoire de la Cellule de Lutte contre la Pauvreté ; les prix transversaux Doctorant.e et Docteur.e ; et, enfin les prix de la communication - TFE, Mémoire et Thèse. Or, la moitié de ces prix n'existaient pas en 2019, ce qui explique le nombre moins important de lauréats en chiffres absolus. Pour des raisons de lisibilité, le graphique reprend la proportion h/f tous prix confondus, par année :



Comme nous pouvons le constater dans le graphique, le nombre de lauréates est égal ou supérieur à celui des lauréats chaque année. Ce constat doit être nuancé par le fait que, tous prix confondus, les femmes candidatent deux fois plus que les hommes (c'est le cas pour 2019, 2020 et 2021), voire plus (2022 et 2023). Force est de constater qu'elles excellent toutes les années. Cela est particulièrement interpellant considérant la situation générale des femmes dans les carrières universitaires. Malgré des règles de recrutement apparemment équitables et exemptes de biais, les carrières des femmes dans les universités restent largement en retrait par rapport à celles des hommes. A tel point que les recherches scientifiques en Sociologie du genre parlent d'un « effet ciseau », un phénomène où les femmes sont plus nombreuses que les hommes au début des études universitaires et, nettement moins représentées plus la carrière académique avance.

De plus, l'attrition observée dans la hiérarchie académique s'aggrave au niveau des organes décisionnels et du FNRS, où la dominance masculine prévaut dans tous les organes et commissions, notamment celles qui décident de l'attribution des postes et des crédits.⁵ Notons tout de même quelques avancées récentes au FNRS. Ainsi, la proportion de femmes parmi les membres des jurys des prix gérés par le FNRS est en augmentation : 46,3% en 2021 contre 39,7% en 2020 et 35,6% en 2019 ; la part de femmes promotrices de candidats est également en hausse dans les catégories de mandats plus compétitifs (postdoctoraux et chercheurs qualifiés).⁶

Malgré ces avancées, si nous considérons les données les plus récentes issues du Conseil des recteurs et rectrices des six universités en F-WB (CRef), la population étudiante se répartissait, pour l'année académique 2020-2021, en 48.838 étudiants et 64.641 étudiantes, soit 43% d'hommes et 57% de femmes en début d'études universitaires.⁷



⁵ Danièle Meulders, Sile O'Dorchai, Natalie Simeu, **Alma Mater, Homo Sapiens II**, « Les inégalités entre les femmes et les hommes dans les universités francophones de Belgique », GENIUF Synthèse. Recherche subventionnée par les Ministres de la Fédération Wallonie-Bruxelles en charge de l'Egalité des chances et de l'Enseignement Supérieur, 2010.

⁶ <https://www.frs-fnrs.be/fr/l-actualite-fnrs/2558-le-nouveau-rapport-fnrs-sur-l-etat-de-l-egalite-de-genre-est-disponible>

⁷ CRef, « Étudiants selon le sexe en distinguant les Belges et les étrangers porteurs d'un titre secondaire à programme belge ou étranger », **Annuaire 2021**. < http://www.cref.be/annuaire/2021/tab_1-1-1.pdf >

Pour l'année 2018, soit les données les plus récentes sur le nombre d'effectifs du personnel académique des six universités francophones confondues, nous constatons que « l'effet ciseau » persiste. En vue d'une meilleure lisibilité, nous avons choisi d'exposer seulement quatre grades hiérarchiques, en ordre ascendant : chargé.e de cours temps partiel, chargé.e de cours temps plein, professeur.e temps plein et, enfin, professeur.e ordinaire.

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

Avec la Journée de la Recherche, l'administration publique joue un rôle en matière d'égalité des femmes et des hommes dans les carrières académiques. De fait, la projection d'une carrière scientifique par l'obtention d'un prix favorise le rayonnement du parcours de celle ou celui qui l'obtient. Cela est dû aux conditions sociales propres au secteur de la recherche, traversé par « un culte de la performance, de la productivité et du dépassement de soi, mis en œuvre depuis l'instauration du processus de Bologne (...) ».⁸ Cela pourrait expliquer en partie le nombre important de candidatures féminines aux différents prix de la Journée de la Recherche. L'organisation de prix multisectoriels favorise par conséquent les carrières des jeunes chercheuses et leur éventuel engagement parmi les rangs du personnel académique universitaire. Par conséquent, les prix de la Journée de la Recherche devraient se poursuivre.

LE SPORT

D.O. 26 - AB 33.20-35 (PA) : **Subventions forfaitaires de fonctionnement des fédérations sportives reconnues.**

Justification apportée par l'administration : « Les subventions forfaitaires de fonctionnement des fédérations sportives reconnues qui couvrent, notamment, une partie des rémunérations du personnel administratif. Adaptation du montant en fonction de l'évolution des paramètres macroéconomiques. Subvention forfaitaire annuelle (secrétariat, y compris le personnel administratif) aux fédérations sportives reconnues en application du décret du 8 décembre 2006 plus subvention supplémentaire [au secteur] non-marchand (financement des charges salariales du personnel des Fédérations sportives. Nombre de pratiquantes et de pratiquants, au 31/12/2018, de toutes les fédérations reconnues : Hommes-451.295 Femmes-173.348 ; les conseils d'administration (disponibles dans le service - non obligatoirement - de 20 % de femmes sauf dérogation (obligation décréte). Voir liste des fédérations reconnues ainsi que le nombre de pratiquants H/F par fédération. Les chiffres hommes/femmes du personnel sont disponibles dans le service mais pas exploités. Le service cadastre doit posséder aussi les chiffres. »

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

Introduction et éléments de contexte sur les fédérations sportives

L'article budgétaire (AB) choisi par l'Administration Générale du Sport (AGS) est régit par le [décret du 3 mai 2019](#) portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française. Comme décrit par l'administration dans la partie justification, l'AB sert à financer annuellement les frais de fonctionnement des fédérations sportives reconnues en FWB.

Par « fédération sportive », le décret entend : « toute association de cercles qui vise l'organisation d'un sport ou de disciplines sportives associées ou affinitaires et qui, à ce titre, a pour but de proposer une offre sportive appropriée tant à la pratique de loisir que de compétition de tout niveau, ainsi qu'à chaque tranche d'âge et à chaque type de pratiquant et de contribuer ainsi à l'épanouissement et au bien-être physique, psychique et social de ses membres ; »⁹. Les fédérations sportives agréées et leurs clubs affiliés constituent l'un des interlocuteurs majeurs de l'Administration générale du Sport pour :

- l'initiation et le perfectionnement dans la pratique de nombreuses disciplines sportives ;
- la participation à des compétitions à l'échelon national et international ;

⁸ Charlyne Millet, « The perfect academic : genre, normes et rapport à la carrière », La Revue des droits de l'homme [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 28 juin 2017, consulté le 8 juillet 2024.

⁹ Décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française, Art. 1^{er}, 11^o : https://www.galilex.cfwb.be/document/pdf/47228_007.pdf

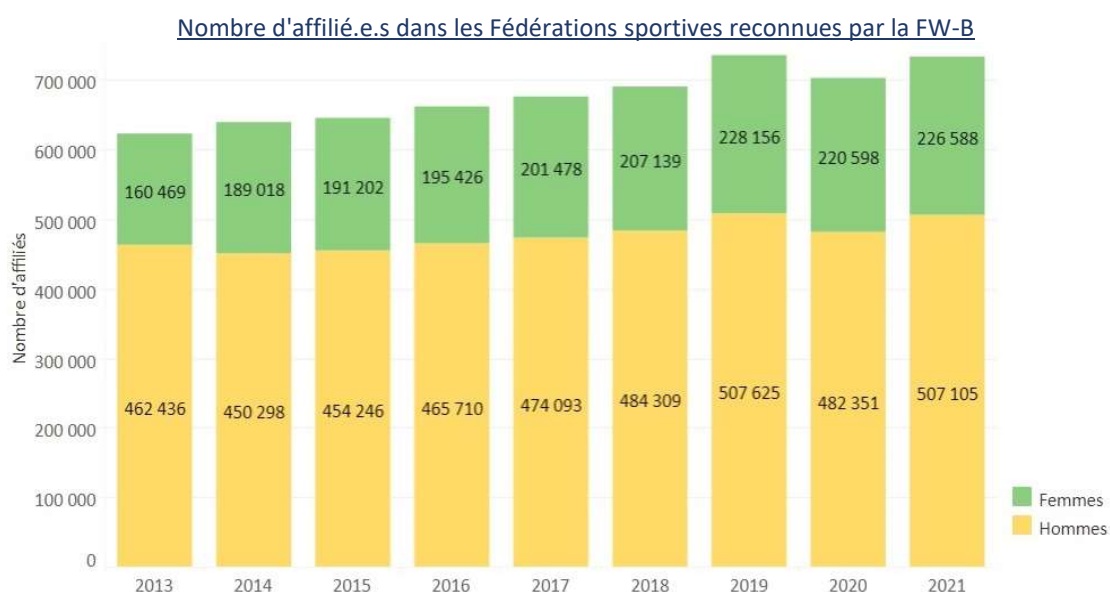
- la demande de reconnaissance.

La Fédération Wallonie-Bruxelles octroie des reconnaissances aux opérateurs sportifs ayant leur siège social sur le territoire de langue française en Région wallonne et en Région bruxelloise. Les demandes de reconnaissance peuvent concerner :

- une fédération sportive ;
- une fédération sportive non compétitive ;
- une fédération sportive handisport ;
- une association sportive multidisciplinaire ;
- une association sportive handisport de loisir.

Analyse de genre au sein des fédérations sportives reconnues en FWB

Selon le portail consacré aux chiffres clés de la FWB¹⁰ le nombre d'affiliés aux fédérations sportives reconnues en FWB se partage, en 2021, entre 226.588 sportives et 507.105 sportifs, soit 30,9% de femmes et 69,1% d'hommes. Si nous observons l'évolution de la proportion de femmes et d'hommes affiliés à toutes les fédérations sportives reconnues confondues, dans le graphique suivant, nous constatons que la proportion de sportives a sensiblement augmenté de 2014 à 2015, passant de 25,8% à 29,6%. Elle reste stable depuis lors autour de 30%.



La Cellule d'Appui en Genre s'est intéressée à comprendre si cette proportion femme-homme globale se vérifiait également en fonction de différentes pratiques sportives. L'Administration Générale du Sport (AGS) nous a donc renseignés sur l'existence de 60 fédérations sportives reconnues en 2023. Devant veiller à la lisibilité du présent rapport, la CAG a donc proposé l'analyse d'un échantillon de 10% des fédérations sportives reconnues. Afin que celui-ci soit représentatif de la diversité de l'ensemble des fédérations, il a été demandé à l'AGS de nous fournir le nombre d'affilié-es, en 2013 et en 2023, ainsi que la composition des Organes d'Administration en 2023, de six fédérations rencontrant chacune un des six critères suivants :

- 1) la plus grande fédération, en chiffres absolus, soit celle où il y a le plus de personnes inscrites ;

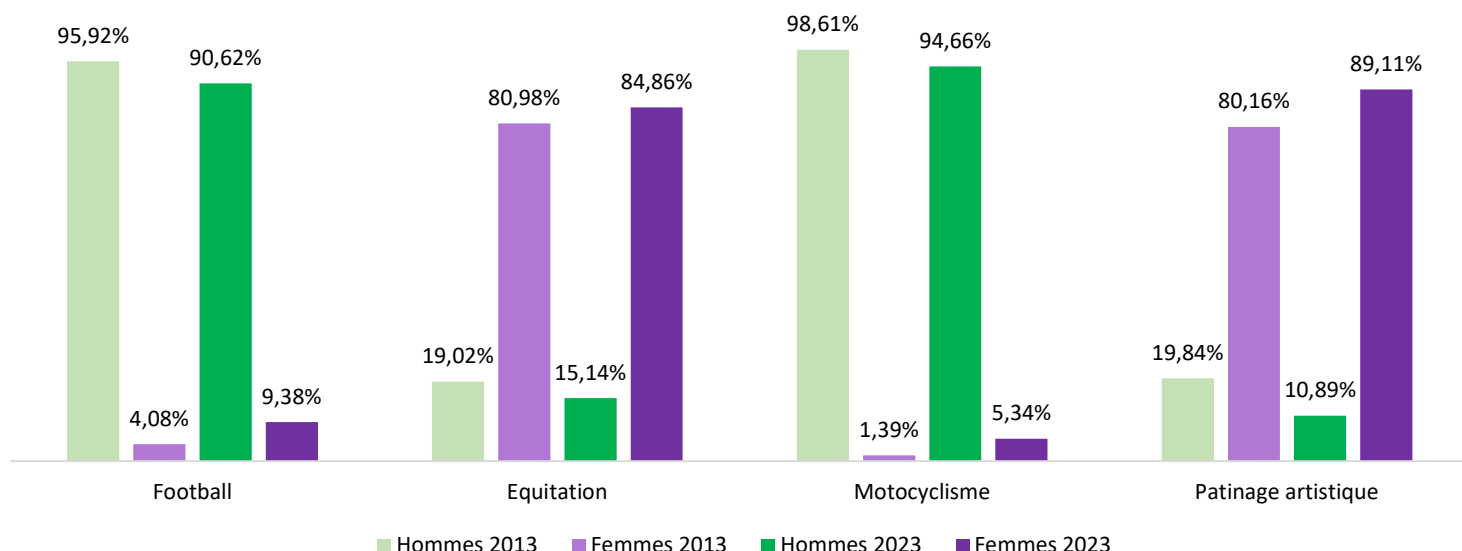
¹⁰ « Nombre d'affiliés dans les Fédérations sportives reconnues par la FW-B » : <https://statistiques.cfwb.be/sport/federations-sportives/nombre-daffilies-dans-les-federations-sportives-reconnues-par-la-fw-b/>

- 2) la fédération la plus féminisée, soit celle où il y a le plus de sportives par rapport au nombre de sportifs ;
- 3) la fédération la plus paritaire, où la composition des membres est le plus proche possible de 50% d'hommes et 50% de femmes ;
- 4) un second exemple de fédération paritaire ;
- 5) la fédération la plus masculinisée, soit celle où il y a le plus de sportifs par rapport au nombre de sportives ;
- 6) la plus petite fédération subventionnée, en chiffres absolus, soit celle où il y a le moins d'affiliés parmi toutes les fédérations subventionnées.

Critères demandés à l'AGS + nom de la ou des fédérations répertoriées	Année	
	2013	2023
1) La plus grande fédération sportive reconnue est l' Association des clubs francophones de Football	Hommes : 144.279 Femmes : 6.135 Total : 150.414	Hommes : 195.976 Femmes : 20.286 Total : 216.262
2) La fédération sportive reconnue la plus féminisée est la Ligue Equestre Wallonie-Bruxelles (hippisme)	Hommes : 6.221 Femmes : 26.494 Total : 32.715	Hommes : 5.894 Femmes : 33.029 Total : 38.923
3) La fédération la plus paritaire est la Fédération Francophone Belge de Natation.	Hommes : 10.795 Femmes : 10.457 Total : 21.252	Hommes : 8.650 Femmes : 8.510 Total : 17.160
4) Les deux autres exemples choisis par l'AGS en termes de fédération paritaire sont la Fédération Francophone Belge de Marches Populaires (2013) et la Ligue Belge Francophone d'Athlétisme (2023).	<u>Marches populaires</u> Hommes : 10.159 Femmes : 10.701 Total : 20.860	<u>Athlétisme</u> Hommes : 15.940 Femmes : 17.830 Total : 33.770
5) La fédération sportive reconnue la plus masculinisée est la Fédération Motocycliste Wallonne de Belgique.	Hommes : 851 Femmes : 12 Total : 863	Hommes : 2.515 Femmes : 142 Total : 2.657
6) Enfin, la plus petite fédération subventionnée est la Fédération Francophone de Patinage Artistique.	Hommes : 51 Femmes : 206 Total : 257	Homme : 43 Femmes : 352 Total : 395

En analysant l'évolution du pourcentage d'hommes et de femmes de ces fédérations, excepté celles qui s'approchent de la parité autant en 2013 qu'en 2023, nous constatons une augmentation du nombre de sportives de la plus grande fédération reconnue (Football), tout comme de la fédération la plus masculinisée (Motocyclisme). En effet, les motardes passent de 12 à 142 et les footballeuses de 6.135 à 20.286 entre 2013 et 2023. En revanche, la fédération la plus féminisée (Equitation) voit son nombre de sportifs diminuer davantage, tout comme la plus petite fédération subventionnée, où les patineurs artistiques sont passés de 19,84% à

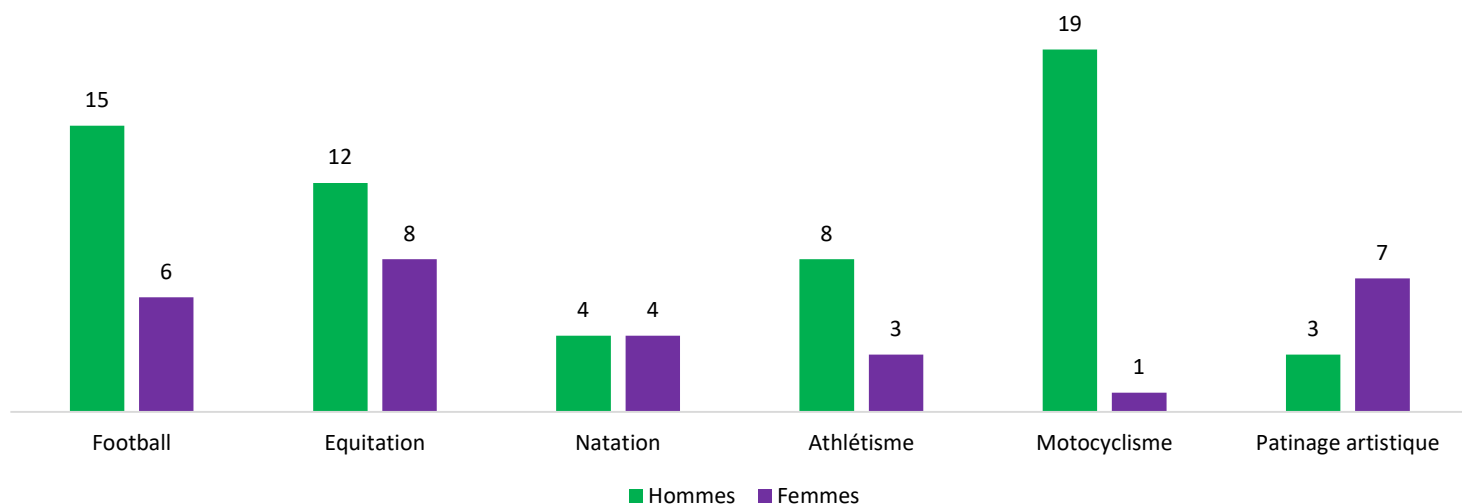
Comparaison de la proportion genrée de 4 fédérations reconnues 2013 - 2023



10,89%.

En regardant la proportion d'hommes et de femmes, en 2023, dans les Organes d'Administration (OA) des 6 fédérations répertoriées par l'AGS, il est interpellant de constater que les hommes sont majoritaires quasiment partout, y compris dans les OA de fédérations dont la population affiliée est paritaire (Athlétisme) ou majoritairement féminine (Equitation).

Proportion genrée aux CA de 6 fédérations reconnues en 2023



Compte tenu de l'analyse de l'évolution des chiffres en dix ans, force est de constater que, bien qu'encore faible, la présence de sportives augmente dans les fédérations fortement masculinisées. A contrario, le nombre de sportifs décroît dans les fédérations fortement féminisées, ce qui peut indiquer que les stéréotypes de genre

pèsent encore sur la pratique sportive des hommes. De la même manière, la proportion d'hommes et de femmes dans les conseils d'administration des fédérations est révélatrice du plafond de verre existant au sein de ces organes décisionnels sportifs. Ainsi l'OA du sport le plus féminisé (patinage artistique) compte tout de même 30% d'hommes ; en revanche, l'OA du sport le plus masculinisé (motocyclisme) ne compte que 5% de femmes. Hormis la natation et le patinage artistique, elles sont minoritaires partout au sein des OA. Enfin, plus interpellant encore, aucune femme ne siège au sein de ces organes décisionnels en tant que présidente. En 2023, les six conseils d'administration analysés, sans exception, sont présidés par des hommes.

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. Dans l'analyse qui nous occupe, ces ressources se traduisent par un accès égalitaire à la pratique des sports organisée en fédération, indépendamment de stéréotypes, ainsi qu'une participation équilibrée des hommes et des femmes aux instances décisionnelles de ces fédérations. Cet accès égalitaire pourrait contribuer tant à des carrières sportives de haut niveau qu'à « l'épanouissement et au bien-être physique, psychique et social de ses membres » (Art. 1^{er}, 11°), pour reprendre la formulation du décret qui régit l'AB analysé. Pour rappel, dans son Article 3, le [décret du 3 mai 2019](#) portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française sanctionne :

« Le Mouvement sportif organisé s'engage à respecter les principes de base d'une gouvernance adaptée. La gouvernance adaptée du Mouvement sportif organisé s'articule autour de 4 thèmes:

1° l'intégrité;

2° l'autonomie et la responsabilisation ;

3° la transparence ;

4° la démocratie, la participation et l'intégration **en ce compris l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport.** »

Un quota afin de tendre à la parité f-h ou à une proportion à 1/3 – 2/3 pourrait être établi au sein des CA, de sorte à encourager les fédérations sportives à convier plus de sportifs ou de sportives, en fonction du groupe sous-représenté dans la discipline sportive. Cela mènerait à une transformation des fédérations fortement masculinisées, qui sont majoritaires et les encourageraient à prendre davantage en compte les intérêts des sportives. De fait, tant qu'un groupe n'est pas représenté à 33% au sein d'un collectif, ses objectifs ne sont pas forcément rencontrés.¹¹ Une alternance des présidences entre les hommes et les femmes pourrait également contribuer à des nouvelles dynamiques au sein des fédérations sportives.

De la même manière, des activités ciblées aux sportives et sportifs organisées par les fédérations, comme une « journée découverte », pourraient encourager à l'affiliation des populations sous-représentées. Ceci pourrait générer un cercle vertueux où les fédérations encourageraient plus de filles / femmes à pratiquer des sports usuellement et majoritairement pratiqués par 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.

¹¹ Baudino, Claudie. 2007. Citoyenneté et parité en Belgique. Figures et projets dans le débat paritaire In : L'état des citoyennetés : En Europe et dans les Amériques : Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 2007.

Mateo Diaz, M. (2003). Les quotas sont-ils utiles ? L'efficacité imparfaite des mesures de discrimination positive dans les lois électorales belges. Presses de Sciences Po, 53(5), pp. 791-815.

II – Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE)

D.O. 42 P.A. 11 A.B. 41.01 : ***Dotation à la Wallonie Bruxelles Enseignement (WBE).***

Justification apportée par l'administration : « *Dépenses inhérentes aux missions confiées à l'OIP WBE (traitement du personnel, frais de fonctionnement, frais d'équipement,...).* »

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

Brève contextualisation autour de l'Article Budgétaire (AB)

L'AB est régit par le [Décret spécial du 7 février 2019](#) portant création de l'organisme public chargé de la fonction de Pouvoir organisateur de l'Enseignement organisé par la Communauté française. Cherchant à comprendre si la dimension de genre était intégrée dans le contrat de gestion de WBE, la Cellule d'Appui en Genre a demandé des compléments d'information à la Direction générale des Bâtiments et de la Logistique de WBE. De fait, l'intégration de la dimension de genre à l'école trouve sa base dans le [Décret du 07 janvier 2016](#) relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française, qui 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. »*

Ce décret constitue le socle légal appuyant toute action visant à promouvoir l'égalité de genre. En collaboration avec l'Université des Femmes, la Direction de l'Egalité des chances a développé un module de sensibilisation et de formation initiale et continuée des enseignantes et enseignants.¹² 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'action¹³.

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°2.¹⁴ 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 question.¹⁵

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 sont issus de la « *Note technique relative aux particularités des aménagements infrastructurels intégrant une approche genrée* »¹⁶ rédigée par la Cellule Architecture de la Direction générale des infrastructures et complétée par la Cellule d'Appui en Genre, dans le cadre du Chantier des bâtiments scolaires « CLEF-WB ».

¹² Cf. www.egalitefillesgarcons.be

¹³ Cf. <https://02-cms03prd-fw03.etnic.be/a-lecole/amenagement-de-lespace/>

¹⁴ 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.

¹⁵ Cf. PLATEAU Nadine, « Une lecture féministe du Pacte pour un enseignement d'excellence », *Chronique Féministe*, 2015.

¹⁶ 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.

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 jeunes non-binaires.¹⁷

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.¹⁸ Néanmoins, les enjeux de genre concernent aussi 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 parler.¹⁹

Les sanitaires représentent le deuxième espace régulièrement étudié par la littérature.²⁰ Ici, il s'agit de traiter l'ouverture de ces espaces aux différentes identités de genre et aux enfants intersexes.²¹ 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.

Au-delà de la conception infrastructurelle des toilettes, mise à l'épreuve par les nouveaux enjeux susmentionnés, ce qui est fourni dans les toilettes est également une problématique sociologique majeure. Depuis plusieurs années le thème de la précarité menstruelle a été mis en lumière dans notre société, y compris dans l'enceinte des écoles, avec notamment des asbl, comme Bruzelle qui mettent en œuvre des projets pour pallier cette précarité. La précarité menstruelle désigne l'incapacité à se procurer et à accéder aux produits menstruels, aux installations sanitaires et d'hygiène, ainsi qu'à l'éducation et à la sensibilisation pour gérer la santé menstruelle.²² Elle est la raison de décrochage scolaire de nombreuses filles, de garçons transgenres et de jeunes non-binaires, concerné.e.s par la menstruation.²³ Les lieux scolaires en dehors des classes se situent donc dans un entre-deux,

¹⁷ 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.

¹⁸ 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 ; La ligue des Familles, « Les inégalités de genre à l'école - Constats, problèmes et solutions sur les inégalités entre les filles et les garçons à l'école », juillet 2019 < <https://liguedesfamilles.be/storage/18736/2019-08-19-les-inegalites-de-genre-a-lecole.pdf> >

¹⁹ 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 Edith, *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.

²⁰ Cf. RENDERS Daphné, *Trilogie des toilettes – Tome 1 - Pas (de) mon genre, ces toilettes*, FAPEO, 11/15, 2018.

²¹ Au contraire des transidentités, la condition intersexue est une manifestation biologique naturelle 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.

²² ONU Femmes, « La précarité menstruelle – pourquoi des millions de filles et de femmes n'ont pas les moyens d'avoir leurs règles », 24 mai 2024. < <https://www.unwomen.org/fr/nouvelles/article-explicatif/2024/05/la-precarite-menstruelle-pourquoi-des-millions-de-filles-et-de-femmes-nont-pas-les-moyens-davoir-leurs-regles> >

²³ Véronica Martinez, directrice de l'asbl BruZelle, précisait en réponse à BX1 : « Nous sommes de plus en plus contactés par les écoles et les universités parce que les stocks de dons sont vite écoulés. La précarité n'est pas que dans la rue, c'est aussi le quotidien de nombreux jeunes. Chaque mois, nous distribuons environ 600 à 700 troussees, soit près de 14.000 protections périodiques de manière mensuelle rien que sur les différents campus à Bruxelles ! ». **La précarité menstruelle favorise le**

avec une autorité enseignante moins présente et un nombre d'élèves présents plus important. De ce 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 même.²⁴

Analyse d'une action entreprise par Wallonie-Bruxelles Enseignement

Pour pallier la problématique de la précarité menstruelle au sein de la communauté scolaire francophone, Wallonie-Bruxelles Enseignement a lancé, début janvier 2023, un projet pilote à visée sociale, économique et pédagogique : « Sang Stress. Les règles, c'est naturel ».²⁵ Le but de ce projet est de mettre gratuitement à disposition des élèves de 5^{ème} et 6^{ème} primaires et de l'enseignement secondaire des protections menstruelles certifiées 100% biologiques, grâce à des distributeurs placés dans les établissements. Deux types de protections périodiques ont été proposés, de façon à permettre aux élèves de choisir entre une protection interne et une protection externe.

Le dispositif s'accompagne d'une sensibilisation et/ou d'une information de l'ensemble du personnel scolaire (direction, enseignant, administratif, ouvrier, etc.) et des élèves, avec l'aide du CPMS et/ou de l'asbl Bruzelle. Ce partenaire issu du monde associatif, soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles, a été choisi pour son expertise en matière de précarité menstruelle et ses animations innovantes de sensibilisation à cette thématique. Des référents identifiables par un pin's « Sang Stress » ont été désignés au sein des établissements pour répondre aux questions des élèves sur le sujet.

Concrètement, la première phase pilote du projet s'est déroulée du 9 janvier au 7 juillet 2023 au sein de cinq établissements scolaires et deux internats, sélectionnés sur base volontaire :

- l'Athénée royal « Les Marlares » de Gosselies,
- l'Athénée royal de Rixensart-Wavre,
- l'Athénée royal Paul Brusson,
- l'Athénée royal de Ganshoren
- l'Athénée royal Ardenne - Hautes Fagnes.

Davantage d'établissements ont été intégrés en phase 2, de septembre à décembre 2023.²⁶ Au moment de son lancement, WBE avait pour objectif que la thématique soit, à terme, intégrée aux référentiels scolaires et à la formation initiale et continue des enseignants. Une enquête devrait être réalisée auprès des usagers avant et après la phase pilote, de janvier à juillet 2023, de sorte à adapter le processus initialement mis en place pour l'étendre à un plus grand nombre de bénéficiaires. Comme avancé par la page officielle du projet, garantir l'accès aux protections menstruelles dans le milieu scolaire est pertinent pour plusieurs raisons :

- Le **coût des protections**, qui peut être non négligeable. Il faut en effet prendre en compte d'une part, la réalité de la précarité menstruelle et ses nombreuses facettes : économique, sanitaire et sociale et d'autre part, l'inégalité face aux règles (abondance des flux menstruels, douleurs, etc.).
- L'**absentéisme scolaire** des personnes menstruées qui font le choix de rester à la maison par manque de protections menstruelles adaptées plutôt que de suivre leur cursus scolaire.
- La **charge mentale** qui pèse sur les épaules des personnes menstruées à l'école, qui doivent penser systématiquement à prendre avec elles des protections, en suffisance.
- La **difficulté de prévoir le moment des cycles**. Il arrive fréquemment que les premières règles surviennent sur le lieu de l'école. Cela peut être vécu comme une expérience très négative : le manque de protections menstruelles sur soi et la peur d'en parler peuvent conduire à un sentiment de honte qui n'a pas lieu d'être.

décrochage scolaire et social, BX1, 16 décembre 2021. <https://bx1.be/categories/news/la-precarite-menstruelle-favorise-le-décrochage-scolaire-et-social/>

²⁴ 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 >

²⁵ Les explications sur le projet et les informations détaillées sont toutes issues du site web officiel <https://www.wbe.be/sangstress/>

²⁶ Cf. le site web du projet pour la liste des 22 établissements concernés : <https://www.wbe.be/sangstress/>

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

Le projet pilote Sang Stress représente une première action en FWB, pionnière dans l'espace francophone, qui devrait être poursuivie : la distribution gratuite et anonyme de protections hygiéniques devrait être généralisée à toutes les écoles francophones de Belgique ; la thématique de la santé menstruelle devrait effectivement être intégrée aux référentiels scolaires et à la formation initiale et continue des enseignants. Wallonie-Bruxelles Enseignement pourrait également fournir un état de lieux sur le déroulement du projet après un an et demi de sa mise en œuvre en incluant les résultats de l'enquête auprès des usagers avant et après la période test. La poursuite d'une telle initiative permettrait à la Fédération Wallonie-Bruxelles de s'aligner sur les recommandations de l'ONU²⁷ et sur les pratiques des pays les plus avancés en la matière comme celles menées en France²⁸ par Edith Maruéjols. Ces expériences visent à créer des espaces scolaires inclusifs et à promouvoir les droits de tous les enfants.

III – Le cinéma et l'éducation permanente

LE CINÉMA

D.O. 25 PA 21 AB 41.03: ***Dotation au Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel***

Justification apportée par l'administration : « Décret du 10 novembre 2011 et application de la délibération du Gouvernement du 26 septembre 2001 (point 21) qui prévoit que l'indexation de la dotation du CCA sera accordée à partir du 1er janvier 2003. Dotation au CCA (Service à comptabilité autonome).

Bénéficiaires directs :

*Consommateurs de médias audiovisuels ;

*Auteurs, réalisateurs et producteurs ;

*Opérateurs audiovisuels (Ateliers d'accueil, exploitants de salle, Festival, etc.) ;

Bénéficiaires indirects :

*Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel.

Pas d'informations quant à la répartition sexuée des publics cibles. Certaines informations pourraient toutefois être trouvées en ce qui concerne les auteurs-réalisateurs.

Cet AB couvre les missions du Centre du Cinéma en matière de production, de promotion et de diffusion cinématographique et audiovisuelle, en particulier celles qui concernent les films belges francophones. »

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

Introduction : le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel et la Commission du Cinéma

Le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel (CCA) est régi par le [décret du 10 novembre 2011](#) relatif au soutien au Cinéma et à la création audiovisuelle. Ce décret définit le cadre d'intervention pour les aides à la création (écriture, développement, production – avant ou après réalisation), les aides à la promotion, les primes au succès des longs et courts métrages, les aides aux opérateurs audiovisuels et les aides à la formation.

Le CCA constitue un Service administratif à comptabilité autonome au sens de l'article 2, 5° du décret du 20 décembre 2011 portant organisation du budget et de la comptabilité des Services du Gouvernement de la Communauté française.

²⁷ ONU Femmes, « La précarité menstruelle – pourquoi des millions de filles et de femmes n'ont pas les moyens d'avoir leurs règles », 24 mai 2024. < <https://www.unwomen.org/fr/nouvelles/article-explicatif/2024/05/la-precarite-menstruelle-pourquoi-des-millions-de-filles-et-de-femmes-nont-pas-les-moyens-davoir-leurs-regles> >

²⁸ 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/>

Selon le [Bilan 2023 du CCA](#), sa mission « est d'encourager et soutenir la création, la diffusion et la promotion audiovisuelle en Fédération Wallonie-Bruxelles, dans le respect de la diversité des genres et des publics ». Le Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel exerce ses compétences notamment dans les matières suivantes :

- le soutien à la création, la promotion et la diffusion des œuvres audiovisuelles de la FWB ;
- les aides octroyées en application du décret du 10 novembre 2011 susmentionné.

Le CCA assure également le secrétariat des commissions et conseils consultatifs de sa compétence en matière audiovisuelle, soit la **Commission du Cinéma**, la Commission Séries et la Chambre de Concertation du Cinéma.

[La Commission du Cinéma est composée de 65 membres](#) effectifs, dont 33 femmes et 32 hommes issus du secteur du cinéma et de l'audiovisuel. Elle a pour mission de remettre un avis sur les demandes d'aide à la création de films (écriture, développement et production). Elle soutient également des projets d'initiative étrangère, dans le cadre des [accords de coproduction](#) mis en place par le CCA avec de nombreux pays. Cette commission se réunit trois fois par an : en février, juin et octobre. La parité entre les femmes et les hommes est assurée autant entre les membres effectifs qu'entre les suppléants.

Cette configuration paritaire est prescrite par le [décret du 28 mars 2019](#) sur la nouvelle gouvernance culturelle. Ce décret établit que les instances d'avis œuvrant dans le secteur culturel doivent avoir un nombre équivalent d'hommes et de femmes. Il prévoit également un principe d'alternance entre les femmes et les hommes pour les présidences et vice-présidences des instances d'avis culturelles.

Analyse de genre des aides à la création

Etant donnée l'ampleur des missions du Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel (CCA), l'Administration Générale de la Culture nous a proposé de concentrer l'analyse du présent article budgétaire sur les aides à la création. Au travers des aides à la création, la Commission du Cinéma soutient essentiellement des projets d'initiative belge francophone. Elle constitue pour eux généralement le premier financement sollicité qui permet ensuite de démarcher auprès des différents partenaires, nationaux et internationaux.

La Commission du Cinéma peut octroyer des aides tout au long de la création du film de long métrage, qu'il soit documentaire, de fiction ou d'animation : que ce soit à l'écriture, au développement ou à la production. Elle peut également soutenir les courts métrages. Les critères d'éligibilité des projets et d'évaluation de la Commission varient en fonction du format du film et du stade de production. Afin de veiller à la lisibilité du présent rapport, nous nous limitons ci-dessous à résumer les demandes d'aide à la réalisation d'un long ou d'un court métrage. Pour une description exhaustive des critères d'éligibilité et d'évaluation de la Commission du Cinéma, nous invitons la lectrice et le lecteur à en prendre connaissance en consultant le site internet du CCA.²⁹

- Les **personnes physiques** peuvent déposer, en leur nom, la demande d'aide à l'écriture d'un long métrage de fiction ou d'un documentaire, si ce dernier est au moins le troisième film réalisé par la personne.
- Les demandes d'aide au développement et à la production de longs métrages et de documentaires, tout comme pour la production de courts métrages, doivent être déposées par une **personne morale**.
- Les demandes d'aide à l'écriture de documentaires, s'il s'agit du premier ou second documentaire du/de la cinéaste, doivent également être déposées par une **personne morale**.

En analysant la proportion de genre du budget octroyé³⁰ aux aides à la création, tous formats confondus (documentaires, longs et courts métrages) et quels que soient les types d'aide (écriture, développement ou production), nous constatons une progression du montant octroyé aux projets audiovisuels portés par des réalisatrices.

²⁹ Pour consulter les critères d'éligibilité et d'évaluation dans d'autres cas de projets qui peuvent être déposés par des personnes physiques (écriture de longs métrages et aide aux courts métrages) : <https://audiovisuel.cfwb.be/aides/aide-creation/>

³⁰ Le premier tableau et tous les suivants concernant la présente analyse sur les aides à la création octroyées par le CCA ont été élaborés par **Michel VIENNE**, Expert en Etudes et Recherches Statistiques, Service Général de l'Audiovisuel et des Médias, Administration Générale de la Culture ou sont issus du Bilan du CCA 2023.

Année de subvention	Réalisatrices	Réalisateurs	Cinéastes non-binaires
2014	29,94%	70,06%	0,00%
2023	39,30%	59,93%	0,77%
Evolution 2014 - 2023	+ 9,36%	- 10,13%	+ 0,77%

L'Administration Générale de la Culture (AGC) nous précise que la possibilité de choisir un genre non-binaire lors d'un dépôt de demande d'aide à la création existe depuis juillet 2022, ce qui explique leur inexistence statistique en 2014. Sur ce sujet, force est de constater que lorsque nous donnons aux personnes la possibilité de s'autodéterminer, une infime partie d'entre elles se déclare non-binaire. Il serait intéressant d'observer l'évolution de ces chiffres dans les années à venir mais, pour 2023, nous pouvons attester que la création d'une catégorie non-binaire fait preuve d'inclusion de la part de l'AGC à l'égard des personnes concernées et n'implique vraisemblablement pas les catégories « femme » / « homme ».

Si nous comparons la proportion de genre des dossiers déposés avec celui des aides octroyées, la situation des réalisatrices ne peut pas s'expliquer par des décisions arbitraires issues du jury de la Commission du Cinéma. En effet, en 2015, **31,8% des dossiers déposés au CCA pour l'obtention d'une aide étaient portés par des femmes**, tous formats et métiers confondus. En 2023, cette proportion s'élève à 37,8%.³¹ La comparaison de ces données avec le tableau ci-dessus n'est pas statistiquement précise car ce dernier porte uniquement sur les cinéastes, alors que les premières concernent trois métiers (production, réalisation et scénarisation). Toutefois, force est de constater qu'il y a une augmentation constante du pourcentage de dossiers déposés par des femmes.

En juin 2023, le collectif de professionnelles de l'audiovisuel belge francophone, Elles* Font des Films publie l'étude *Devant et derrière la caméra, elles font des films. Étude des productions audiovisuelles de la Fédération Wallonie-Bruxelles*.³² Cette étude a été menée par le collectif susmentionné en partenariat avec l'ARFF, la SACD/Scam, Sarah Sepulchre (dir.), Le p'tit ciné, Paye Ton Tournage, le CCA et les festivals de cinéma Elles Tournent et Graines de Cinéastes, et soutenue par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Cette étude comporte deux volets : 1) une analyse quantitative, sous le prisme du genre, des équipes de tournage de films soutenus par le CCA entre 2012 et 2020 ou nominés aux Magritte du Cinéma entre 2011 et 2020 ; 2) une analyse des représentations qui sont véhiculées dans les œuvres produites, sous un prisme de genre, de sexe, d'origine ethnique, d'orientation sexuelle, de classe, d'âge, de handicap et de religion.

Les chiffres issus de cette étude nous mènent à nuancer l'avancée constatée à la page précédente. De fait, quand nous examinons les mêmes chiffres fournis par l'AGC par format des films ayant obtenu une aide à la création, nous constatons que l'augmentation des aides octroyées aux réalisatrices se concentre surtout sur la réalisation de documentaires :

³¹ Bilan du Centre du Cinéma et de l'Audiovisuel, 2023, Annexes, p. 145 : https://audiovisuel.cfwb.be/fileadmin/sites/sgam/uploads/Ressources/Publications/Bilans_Centre_du_Cinema_et_de_l_Audiovisuel/Bilan_2023.pdf

³² Consultez l'étude complète. Elles* Font des Films a également édité une version résumée et une brochure promotionnelle des chiffres clefs de l'étude. [Consultez la version résumée de l'étude.](#) [Consultez la brochure des chiffres clefs.](#)

LONGS MÉTRAGES			
Année de subvention	Réalisatrices	Réalisateurs	Cinéastes non-binaires
2014	27,86%	72,14%	0,00%
2023	35,01%	63,91%	1,08%
Evolution 2014 - 2023	+ 7,15%	- 8,23%	+ 1,08%
COURTS MÉTRAGES			
Année de subvention	Réalisatrices	Réalisateurs	Cinéastes non-binaires
2014	30,35%	69,65%	0,00%
2023	40,07%	59,93%	0,00%
Evolution 2014 - 2023	+ 9,72%	- 9,72%	+ 0,00%
DOCUMENTAIRES			
Année de subvention	Réalisatrices	Réalisateurs	Cinéastes non-binaires
2014	37,28%	62,72%	0,00%
2023	55,84%	44,16%	0,00%
Evolution 2014 - 2023	+ 18,56%	- 18,56%	+ 0,00%

Selon Elles* Font des Films, « les réalisatrices réalisent moins de films que les réalisateurs, et globalement plutôt dans des créneaux aux financements moins élevés (documentaires ou courts métrages plutôt que longs métrages de fiction par exemple) ». ³³ De fait, l'étude relève que les montants des financements des longs-métrages ne sont, en moyenne, pas significativement discriminants envers les réalisatrices puisque les enveloppes distribuées par film sont relativement similaires pour tous les longs-métrages. Il existe pourtant une inégalité forte dans la répartition du financement global attribué aux réalisateurs et aux réalisatrices, liée au **nombre de films réalisés** par les réalisateurs et les réalisatrices entre 2012 et 2020. Elles* Font des Films nous précise que les femmes réalisent près de trois fois moins de longs-métrages que les hommes. ³⁴ Par conséquent, elles ne perçoivent qu'un tiers du budget global attribué au long-métrage en Belgique francophone à la période susmentionnée.

Malgré ce constat, nous observons une augmentation des aides octroyées aux réalisatrices en 2023, aux trois formats analysés, par rapport à 2014. Cela peut s'expliquer par une augmentation du nombre de demandes déposées par des femmes et, éventuellement, par une évolution des mentalités au sein des boîtes de production de films, qui jouent un rôle clef dans le dépôt de nombreuses demandes, comme nous l'avons constaté en début d'analyse. En revanche, comme nous le verrons ci-dessous, des progrès sociétaux significatifs demeurent nécessaires pour atteindre une réalité sociale plus équitable à l'égard des réalisatrices en Belgique francophone.

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

D'après l'Institut belge pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), la notion de plafond de verre fait référence au fait que les femmes progressent dans la hiérarchie d'une entreprise ou d'un secteur jusqu'à un certain niveau au-delà duquel elles plafonnent. Ce plafond de verre n'est statistiquement pas corrélé à un niveau de compétence car, en moyenne, les femmes ont en Belgique un niveau d'étude plus élevé que les hommes. ³⁵ Selon Elles* Font des Films, « la métaphore du plafond de verre désigne son aspect insidieux et difficilement

³³ Elles* Font des Films, *Devant et derrière la caméra, elles font des films. Étude des productions audiovisuelles de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, 2022, p. 16

³⁴ Idem, ibidem, p. 17

³⁵ https://iqvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre

visible. Il en résulte que les femmes sont, de manière générale, peu ou pas présentes aux postes de pouvoir. La cause réside dans une culture d'entreprise ou des traditions de secteur sexistes »³⁶.

Comme observé en début d'analyse, il y a toute une série de catégories de demandes d'aide à la création qui ne peuvent être déposées que par une personne morale, soit une société de production constituée en société commerciale ou en ASBL, dont le siège social est situé en Fédération Wallonie-Bruxelles. Parmi ces catégories, nous trouvons notamment les aides au développement et à la production d'un long-métrage de fiction, d'un premier ou d'un second documentaire – étapes essentielles au financement d'un long. Bien que ces critères soient compréhensibles, puisqu'ils signifient un gage de solidité d'un projet qui ambitionne un financement public, ils peuvent constituer des freins à la carrière d'une réalisatrice. En effet, au-delà du travail domestique, du soin aux enfants ou aux personnes âgées, encore majoritairement assurés par des femmes à cause des injonctions sexistes socialement construites³⁷, les mécanismes de validation d'un projet de long-métrage par une société de production peuvent être questionnés au prisme de la notion sociologique du plafond de verre.

Alors que les femmes sont majoritaires parmi le corps étudiant des écoles de cinéma en FWB³⁸, elles sont inexistantes parmi les cinéastes ayant réalisé un troisième long-métrage de fiction financé par les pouvoirs publics entre 2010 et 2022. Selon les données systématisées par *Elles* Font des Films*, la liste qui répertorie les cinéastes ayant fait le plus de longs-métrages contient 13 hommes, 2 femmes et 5 équipes mixtes : il y a six fois plus d'hommes que de femmes dans les 20 cinéastes ayant fait le plus de films.

Le nombre le plus élevé de longs-métrages de fiction réalisés par une même personne est au nombre de cinq. Une telle carrière n'est atteinte que par des hommes. Aucune équipe mixte n'a produit plus de trois longs-métrages. Seules deux femmes ont réalisé deux longs-métrages de fiction. Le plafond de verre pour les réalisatrices prend donc effet après la réalisation du premier long-métrage de fiction. Cela nous permet d'inférer que, malgré les efforts d'inclusion de l'AGC et l'augmentation probante du nombre de réalisatrices déposant une demande d'aide et obtenant des financements, des évolutions doivent encore être accomplies par les sociétés de production et par la société en général afin de permettre aux femmes d'avoir autant de chances que les hommes dans la carrière de réalisation cinématographique.

Nombre de long-métrages de fiction fait par un.e cinéaste ou par des équipes de réalisation mixtes³⁹

Genre	Moyenne	Minimum	Maximum
Réalisatrices	1,18	1	2
Réalisateurs	1,28	1	5
Mixte	1,46	1	3

Le [décret du 10 novembre 2011](#) relatif au soutien au Cinéma et à la création audiovisuelle pourrait être modifié, afin que les personnes physiques puissent déposer une demande d'aide à toutes les étapes de création d'un long métrage : à l'écriture, au développement ou à la production. Cela permettrait à ce que des projets indépendants, sans avoir dû obtenir la validation d'une société de production, puissent accéder plus facilement à des financements publics. Parallèlement, une campagne de sensibilisation auprès des sociétés de production pourrait être mise sur pied, afin d'encourager la poursuite des carrières des réalisatrices.

³⁶ Elles* Font des Films, *Devant et derrière la caméra, elles font des films. Étude des productions audiovisuelles de la Fédération Wallonie-Bruxelles*, 2022, p. 28.

³⁷ Pour la division inégale du travail domestique en Europe : Christel Aliaga, « Comment se répartit le temps des Européennes et des Européens ? », Eurostat, 2021 : <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> Dans plus de 80% des familles monoparentales bruxelloises (86%) et wallonnes (81%), la personne cheffe du ménage est une femme : 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.

³⁸ Jacqueline BRAU, Florence PAULY, Nathalie WUIAME, « Derrière l'écran : où sont les femmes ? Les femmes dans l'industrie cinématographique en FWB 2010-2015 », Bruxelles, 2016.

³⁹ *Idem, ibidem*, p. 38.

D.O. 23 P.A. 12 AB 33.35 : **Subventions pour des initiatives dans le domaine de l'alphabétisation**

Justification apportée par l'administration : « Des subventions sont accordées à des opérateurs en soutien à des initiatives dans le domaine de l'alphabétisation. Les subventions sont principalement accordées à des projets déposés dans le cadre de la circulaire Alpha-Culture. En 2018, 20 associations ont bénéficié de subventions à charge de cet AB. Afin de connaître le public touché, il est nécessaire de procéder à une analyse des justificatifs des subventions et de prévoir, en amont, un mode de collecte de ces informations. Ces données ne sont pas disponibles. Il s'agit d'un objectif à moyen terme. »

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

Introduction et éléments de contexte

L'article budgétaire repris ci-dessus sert à financer l'**appel à projets Alpha Culture**. Cet appel à projets n'est pas lié à un décret, mais à une circulaire ministérielle.⁴⁰ La décision de le reconduire ou pas revient donc chaque année à la / au ministre en charge de la culture. C'est pourquoi il a été suspendu en 2013 et l'est à nouveau en 2024, à chaque fois pour des raisons budgétaires. L'appel s'adresse à des opérateurs organisant régulièrement des formations d'alphabétisation pour des publics adultes infrascolarisés, francophones ou non. Ces opérateurs doivent être reconnus, agréés et/ou régulièrement subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles et/ou la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (COCOF) et/ou la Région wallonne.

Cet appel a pour objectif d'impulser une dynamique culturelle dans le cadre de formations d'alphabétisation à destination d'adultes. Pour ce faire, il soutient des collaborations entre des opérateurs de formation d'alphabétisation et des structures artistiques ou socio-artistiques, afin de mener des projets de type culturel ou artistique. La collaboration doit donc reposer sur la co-construction du projet entre les deux parties prenantes. Deux types de projet sont distingués : 1) la production d'une réalisation collective ; 2) la diffusion et promotion d'une réalisation collective. Enfin, le projet déposé doit :

- présenter un caractère exceptionnel par rapport aux activités habituelles de l'organisme ;
- être mené pendant les heures de formation ou parallèlement à la période de formation avec un minimum de 10 participants en alphabétisation (apprenants, stagiaires, élèves en Alpha pour francophones/Alpha pour non francophones) à l'exception des projets en milieu carcéral où le minimum est de 7 participants ;
- être mené avec des groupes d'alphabétisation : Alpha pour francophones et/ou Alpha pour non-francophones et/ou mixte (combinaison de ces deux publics) ;
- allier expression, créativité, enjeux citoyens et/ou rencontre des cultures.

Lancé en 2008, cet appel à projets, a évolué au fil du temps. En 2012, à la suite d'une évaluation, les critères ont été resserrés afin de cibler plus spécifiquement les opérateurs d'alphabétisation et l'externalité de l'intervenant culturel ou artistique a été précisée. En 2017, les subventions forfaitaires ont été revalorisées avec une exigence d'augmentation du nombre d'interventions artistiques ou culturelles par projet. En 2021, l'appel a été ouvert à des collaborations avec des opérateurs s'occupant de personnes migrantes afin d'inciter une dynamique interculturelle à ces projets. Dès 2021 également, suite à la pandémie, une attention particulière est portée à la question de la fracture numérique. Enfin, face au constat que des opérateurs ne rentraient pas de projet à destination de personnes incarcérées, car le nombre minimum de participants défini dans l'appel était très difficilement atteignable, une dérogation sur ce nombre minimal a été introduite en 2022.

Analyse de genre de l'appel à projets Alpha Culture

Le Service de l'Éducation permanente (SEP) de l'AGC nous informe qu'il ne dispose pas de statistiques genrées précises mais bien d'une vue globale des publics touchés, sur base des rapports d'activités des opérateurs soutenus. Afin d'enrichir l'analyse, la Cellule d'Appui en Genre a proposé au SEP une analyse comparative entre 2023 et 2019, année choisie par le service compte tenu de l'exploitabilité des données au vu des délais impartis.

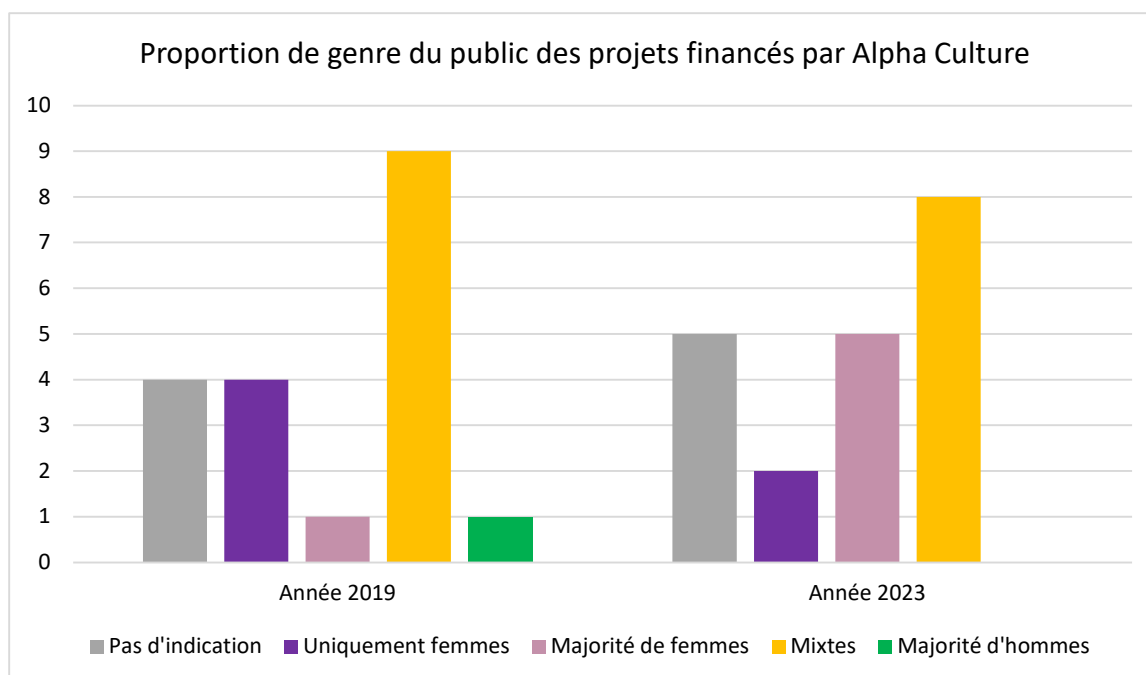
⁴⁰ [Circulaire du 14 mars 2023 de la Ministre de la Culture Bénédicte Linard.](#)

Selon le SEP, les activités menées dans le cadre de l'appel à projets contribuent à une expression individuelle et collective des publics, dont des femmes, par le biais de la création artistique, au développement de leur autonomie, à leur émancipation et à leur apprentissage de la langue française.

Les publics touchés sont des personnes infrascolarisées, issues de milieux défavorisés et de différentes origines : des Belges, des réfugiés de longue date ou des primo-arrivants en Belgique. A partir des informations disponibles, nous avons établi le comparatif suivant :

Indicateurs	Année 2019	Année 2023
Nombre d'opérateurs soutenus	19	20
Type d'opérateurs	Acteurs associatifs et 1 établissement d'enseignement de promotion sociale ; 2 interviennent en prison dont l'établissement d'EPS	Acteurs associatifs et 2 établissements d'enseignement de promotion sociale
Répartition géographique	10 opérateurs en Région Wallonne et 9 à Bruxelles	8 opérateurs en Région Wallonne et 12 à Bruxelles
Proportion de genre des publics	Pour 4 projets : pas d'indications concernant le genre des publics ; 4 projets : publics composés exclusivement de femmes ; 1 projet : majoritairement un public féminin ; 1 projet : majoritairement des hommes (milieu carcéral) 9 projets mixtes (H/F)	Pour 5 projets : pas d'indications concernant le genre des publics ; 2 projets : publics essentiellement féminins ; 5 publics majoritairement féminins ; 8 projets mixtes (H/F)
Caractéristiques des publics (les publics les plus fréquemment cités)	Publics d'origines diverses ; issus de flux migratoires ; publics précaires (précarité sociale, économique et culturelle) ; personnes fragilisées ; primo-arrivants ; réfugiés ; personnes étrangères ou d'origine étrangères, publics issus de l'immigration récente.	Publics multiculturels ; issus de l'immigration ; migrants ; primo-arrivants, réfugiés, publics précaires ; issus de milieux populaires ;

Comme nous pouvons le constater dans le graphique ci-après les caractéristiques des publics sont relativement similaires entre les deux années comparées. Concernant le genre, en 2023, on note un nombre un peu plus important de projets s'adressant aux femmes, lorsque ce type de données est disponible.



Selon les « [indicateurs-clés sur les apprenant-e-s et sur les formations en alpha dans tout le mouvement Lire et Écrire](#) »⁴¹ en Fédération Wallonie-Bruxelles, en 2023, 3.647 personnes sont entrées en formation d’alphabétisation. 65% d’entre elles étaient des femmes et 35% des hommes. Les apprenantes ont donc augmenté de 10% par rapport à 2019, quand Lire et Écrire recensait 55% de femmes pour 45% d’hommes. A l’échelle mondiale, deux tiers des adultes analphabètes sont des femmes.⁴² Leur alphabétisation aurait de nombreuses conséquences positives sur leur taux de pauvreté, leur santé, la mortalité infantile ou encore le nombre de mariages précoces. A contrario, l’analphabétisme des femmes constitue incontestablement un frein à leur émancipation (précarité, difficulté à trouver du travail, dépendance vis-à-vis du mari ou de la famille).⁴³ Au-delà de l’apprentissage du français, l’alphabétisation permet également aux femmes de prendre conscience de ce qu’elles vivent au quotidien (discriminations, situations inégalitaires, critiques sexistes...). Ces raisonnements sont confirmés par le Service de l’Education Permanente (SEP) :

« Concernant les projets dédiés exclusivement ou en majorité à des publics féminins, les opérateurs mettent en avant le fait que ces projets contribuent au renforcement de la confiance en soi, de l’estime de soi, sur un plan individuel, et à l’action collective, sur le plan des groupes formés. Que ce soit via la danse, le mouvement, la création d’impressions, le théâtre ou d’autres disciplines artistiques, les participantes ont l’opportunité de vivre des moments privilégiés de découverte et d’expérimentation, d’évoluer dans des espaces d’expression artistique ou culturelle. Elles découvrent de nouveaux langages dans des cadres bienveillants et pratiquent le français sous différentes formes, échangent sur des enjeux de société, comme les droits des femmes, exploités au cours d’un atelier de bande dessinée. Elles se questionnent, aiguisent leur esprit critique, expriment leurs attentes et besoins, leur propre lecture du monde dans l’espace public. »

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

Lorsqu’on demande si une attention aux femmes infra-scolarisées représente un atout pour un projet déposé dans le cadre de l’appel Alpha Culture, le SEP précise que ce n’est pas un critère en soi, mais que l’administration y porte attention. La circulaire ministérielle du 14 mars 2023 prévoit qu’une attention particulière soit accordée uniquement aux projets intégrant « une approche de lutte contre la fracture numérique et/ou une dimension interculturelle dans la co-construction du projet ».

⁴¹ https://lire-et-ecrire.be/IMG/pdf/barometre_2023.pdf

⁴² UNESCO, **Better Life, Better Future: UNESCO Global Partnership for Girls’ and Women’s Education**, 2015, p. 3.

⁴³ Femmes Prévoyantes Socialistes, « L’alphabétisation comme vecteur d’émancipation féminine », 2016, p. 3.
https://www.adde.be/images/2023/lien_2_analyse2016-alphabetisation-vecteur-emancipation.pdf

Etant donné la proportion plus élevée de femmes analphabètes en FWB et de l'amélioration de l'accès à leurs droits grâce à l'alphabétisation, il serait pertinent d'inclure l'attention à la dimension de genre de l'analphabétisme comme un atout dans une future circulaire. De même, puisque la population carcérale est majoritairement masculine et que peu d'opérateurs déposent des projets à destination des hommes détenus, une future circulaire pourrait également inclure une attention à ces personnes comme un atout pour les opérateurs sollicitant une subvention. Tout en encourageant également le dépôt de projets dédiés aux femmes incarcérées. Le Service d'Education Permanente pourrait également demander aux associations de récolter systématiquement la proportion de genre des formations données, afin d'accompagner l'évolution du nombre de femmes et d'hommes en situation d'analphabétisme en FWB. Enfin, une campagne de sensibilisation à destination des opérateurs culturels et artistiques francophones sur l'ampleur de l'analphabétisme en FWB pourrait encourager leur implication et enrichir les formations en alphabétisation.

IV – L'aide à la jeunesse et l'enseignement supérieur

L'AIDE À LA JEUNESSE

D.O. 17 PA 14 AB 33.28 : **Subventions aux services résidentiels et aux services qui mettent en œuvre un projet éducatif particulier**

Justification apportée par l'administration : « Paiement de factures dans le cadre de prises en charge d'hébergement décidées par l'autorité mandante. Au vu de l'article 4, 4^e 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 mené 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.) Ces analyses permettront dès lors de déterminer l'impact des politiques salariales de la FWB en termes d'égalité des femmes et des hommes, tant en interne (fonction publique), qu'en externe (culture, enseignement, etc.). (...) L'AB 33.28.14 concerne les subventions aux services résidentiels et aux services qui mettent en œuvre un projet éducatif particulier. (...) Pour faire face à la crise dans le secteur de l'aide à la Jeunesse, un montant de 1,459 milliers d'euros a été octroyé pour renforcer les services résidentiels. »

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

Introduction et éléments de contexte

L'article budgétaire (AB) proposé par l'Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et du centre pour mineurs dessaisis (AGAJcmd) est régi par le [décret du 18 janvier 2018](#) portant le Code de la prévention, de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse. Cet AB sert à subventionner les services résidentiels et les services qui mettent en œuvre un projet éducatif particulier, à savoir :

- Service résidentiel général (SRG) - (123 services - 2.962,5 mandats)
- Service résidentiel d'observation et d'orientation (SROO) - (7 services - 97 mandats)
- Service résidentiel d'urgence (SRU) - (11 services - 89 mandats)
- Service résidentiel spécialisé (SRS) - (5 services - 86,13 mandats)
- Service résidentiel d'observation et d'orientation au bénéfice des enfants victimes de maltraitance (SROO EVM) - (4 services - 48 mandats)
- Pensionnat Jules Lejeune (PJL) - (service à statut spécial - 36 mandats)
- Projet éducatif particulier (PEP) - (24 services + "L'Autre porte")

⇒ **Total de 176 services pour 3.318,63 mandats**

Ces services sont répartis sur tout le territoire de la FWB et sont de différentes natures juridiques : ils sont en

majorité des ASBL mais également sous la gestion de pouvoirs organisateurs tels que des CPAS, des intercommunales ou des provinces. Le décret du 18 janvier 2018 susmentionné a façonné un nouveau paysage institutionnel de l'Aide à la jeunesse. Son but était de garantir une aide adéquate et rapide aux enfants et aux jeunes en danger en simplifiant le paysage institutionnel du secteur de l'Aide à la jeunesse en concertation avec les acteurs du secteur, en particulier les outils et les appellations des services.

En effet, la déclaration de politique communautaire de 2014 reprenait notamment les constats suivants, partagés dans diverses études : hyperspécialisation des services agréés par l'aide à la jeunesse et morcellement des interventions auprès des jeunes.⁴⁴

L'objectif n'était pas de réduire le nombre de services, mais bien de diminuer le nombre de catégories. Le décret a donc établi la structure du secteur au sein de laquelle se situeront les différents types de services. Il définit trois grands pôles structurants du secteur, agissant, pour le premier, hors mandat, et pour les seconds, sous mandat :

- La prévention (livre I du décret);
- Les mesures d'aide et de protection pour les mineurs en difficulté ou en danger (livre III et IV) ;
- Les mineurs en conflit avec la loi (ayant commis un fait qualifié d'infraction (FQI), livre V)

Les prises en charge analysées concernent principalement les mineurs en difficulté et en danger et également les mineurs ayant commis un FQI et hébergés en SRS.

Analyse de genre des services résidentiels de l'Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et du centre pour mineurs dessaisis (AGAJcmd)

Après avoir échangé avec le Service de la Recherche et des Statistiques de l'AGAJcmd, par souci de cohérence et de lisibilité de l'analyse, il a été convenu de concentrer cette dernière sur les principaux types de services résidentiels agréés, à savoir :

1. Service résidentiel général (SRG) - (123 services - 2.962 prises en charge).

Les missions : Organiser un accueil collectif. À titre complémentaire : accompagner des jeunes en résidence autonome ; mettre en œuvre des programmes d'aide en vue de la réinsertion familiale de jeunes à l'issue de l'accueil du jeune.

2. Service résidentiel d'observation et d'orientation (SROO) - (7 services - 97 prises en charge)

Les missions : Organiser l'accueil collectif et l'éducation de 10 à 15 enfants qui présentent des troubles et des comportements nécessitant une aide spécialisée en dehors de leur milieu de vie et justifiant par leur gravité l'observation, l'analyse approfondie et une action spécifique visant au dépassement de la crise.

3. Service résidentiel d'urgence (SRU) - (11 services - 89 prises en charge)

Les missions : Organiser un accueil collectif d'au moins 7 enfants qui nécessitent une aide urgente consistant en un hébergement en dehors de leur milieu de vie. Réaliser des missions d'observation, d'investigations et d'aide à l'orientation de l'enfant et de sa famille.

Durée du mandat : 20 jours, renouvelable une fois

Nombre de prises en charge : 89, dont 16 places nouvelles pour des enfants de 0-6 ans.

4. Service résidentiel spécialisé (SRS) - (5 services – 86 prises en charge).

Les missions : Organiser un accueil collectif de 15 jeunes ; élaborer et encadrer des projets d'aide en vue de la réinsertion familiale de jeunes à l'issue de l'accueil du jeune ; élaborer et encadrer des projets d'aide en vue d'un essai de vie en résidence autonome à l'issue de l'accueil du jeune.

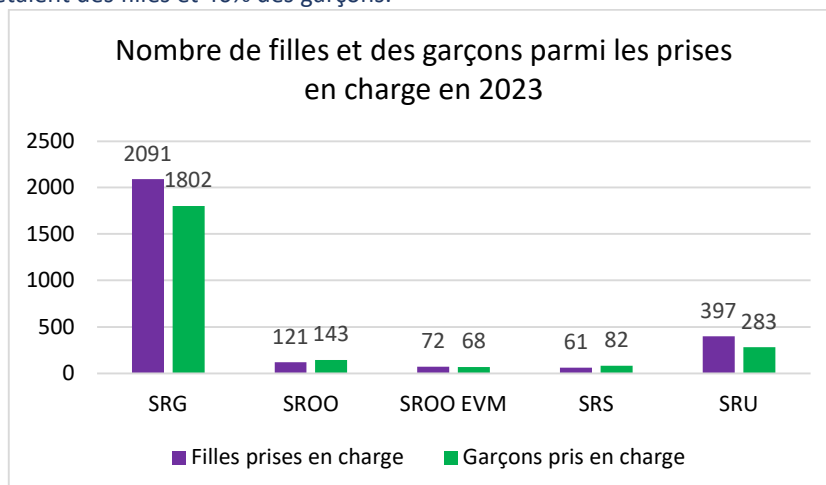
5. Service résidentiel d'observation et d'orientation au bénéfice des enfants victimes de maltraitance (SROO EVM) - (4 services - 48 mandats)

Les missions : Organiser un accueil collectif de 12 enfants qui nécessitent une aide particulière et spécialisée, éventuellement urgente, eu égard aux faits de maltraitance dont ils sont les victimes ou dont on suspecte l'existence.

⁴⁴ Ces informations sont issues de la page consacrée aux Services agréés de l'Aide à la Jeunesse : <https://www.aidealajeunesse.cfwb.be/nc/ajss-pro/servicesagrs/>

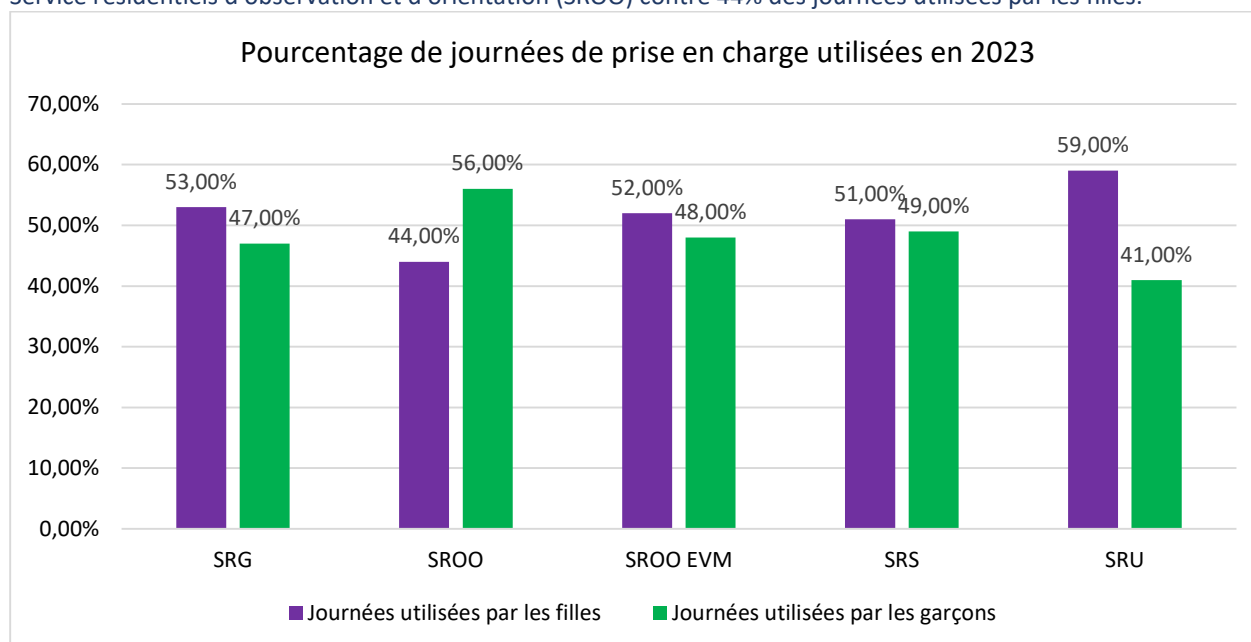
Durée du mandat : 3 mois, éventuellement renouvelable une fois.

Il a été demandé au Service de la Recherche et des Statistiques de la Direction des Transversalités et de l'Appui stratégique de l'AGAJcmd de nous transmettre les chiffres relatifs au nombre de jeunes pris en charge en 2023 dans les services agréés résidentiels ainsi que le nombre de journées de prise en charge utilisées par les jeunes, en fonction de leur sexe. Les données ont été extraites de l'application IMAJ à la date du 17 mai 2024. Selon le Service de la recherche et des statistiques, dans les cinq types de services confondus, 54% des jeunes pris en charge en 2023 étaient des filles et 46% des garçons.



Source : MFVB – Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et du centre pour mineurs dessais – Direction des Transversalités et de l'Appui Stratégique – Service de la Recherche et des Statistiques – extraction de la base de données IMAJ du 17 mai 2024.

Comme nous pouvons le constater, les filles sont plus nombreuses à être prises en charge dans trois des cinq types de service analysés : les Services Résidentiels Généraux (SRG), les Services résidentiels d'observation et d'orientation au bénéfice des enfants victimes de maltraitance (SROO EVM) et les Services résidentiels d'urgence (SRU). De plus, quand nous regardons le pourcentage de journées de prise en charge utilisées par les jeunes en 2023, nous constatons que les filles ont été plus nombreuses à y faire recours dans quatre des cinq services analysés. Ce constat est particulièrement frappant sur les Services résidentiels d'urgence (SRU), où les filles ont eu recours à 59% des journées de prises en charge. A contrario, les garçons ont utilisé 56% des journées des Services résidentiels d'observation et d'orientation (SROO) contre 44% des journées utilisées par les filles.



Source : MFVB – Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et du centre pour mineurs dessais – Direction des Transversalités et de l'Appui Stratégique – Service de la Recherche et des Statistiques – extraction de la base

de données IMAJ du 17 mai 2024.

La Cellule d'Appui en Genre a cherché à comprendre si les motifs de prise en charge des jeunes pouvaient expliquer une utilisation plus importante par les filles de certains types de services. L'AGAJcmd a souligné l'intérêt limité d'un tel angle, dans la mesure où les effectifs relativement réduits de jeunes concernés pour la majorité des types de service ne permettraient pas de réaliser des croisements avec les motifs de prise en charge. Elle souhaite néanmoins mettre en avant le **Rapport statistique relatif aux mineures victimes de violences basées sur le genre** qui a été rédigé en collaboration avec la Direction de l'Égalité des Chances, avec des données analysées portant sur l'année 2022. Ce rapport n'a pas encore été diffusé officiellement.

Ce rapport s'inscrit dans le cadre du [Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes](#), et en particulier, dans la mise en œuvre de l'objectif stratégique 1 intitulé « Mener une politique intégrée de lutte contre la violence basée sur le genre et collecter des données quantitatives et qualitatives sur toutes les formes de violence », ainsi que dans l'objectif opérationnel 1 relatif à l'obtention de données chiffrées. La mesure n°2 du Plan vise à « réaliser, tous les trois ans, un rapport statistique relatif aux motifs de prise en charge des mineures victimes de violences basées sur le genre ».

Dans sa première partie, ce rapport présente donc les données à disposition de l'AGAJcmd en se focalisant sur les données relatives aux mineurs en difficulté ou en danger. Ensuite, il analyse globalement la situation des mineurs en difficulté ou en danger en termes de répartition filles/garçons ainsi que par tranche d'âge. Enfin, il se penche sur les motifs liés aux violences basées sur le genre.

En revanche, celui-ci analyse les motifs liés aux violences basés sur le genre **toutes prises en charge confondues**. La raison en est que, comme exposé précédemment, le faible nombre de jeunes concernés par chaque service ne permet pas un croisement entre les motifs de prise en charge et les types de service.

L'AGAJcmd souhaite attirer également l'attention sur le fait que les données du rapport sont à utiliser avec une grande prudence, car les motifs de prise en charge ne sont pas systématiquement encodés pour chaque prise en charge : seuls 58% des jeunes pris en charge en 2022 disposaient d'un motif de prise en charge encodé dans la base de données IMAJ. Les quelques données qui seront présentées devront donc être interprétées avec précaution, et ne constituent en aucun cas une vue exhaustive de la situation des jeunes pris en charge par l'Aide à la jeunesse et victimes de violences basées sur le genre.

Abus sexuel intrafamilial

221 jeunes pris en charge en 2022, soit 121 filles et 100 garçons (soit une répartition 55 % - 45 %). Ces 221 jeunes représentent près d'1% des jeunes dont on connaît le motif d'intervention.

Catégorie d'âge au début de la mesure	Filles	Garçons
0-5 ans	10	15
6-11 ans	57	43
12-17 ans	59	46

Source : MFWB – Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et du centre pour mineurs dessais – Direction des Transversalités et de l'Appui Stratégique – Service de la Recherche et des Statistiques – extraction de la base de données IMAJ du 5 mai 2023.

Inceste avéré

63 jeunes pris en charge en 2022, soit 0,27 % des jeunes pris en charge et dont on connaît le motif de l'intervention. Parmi ces jeunes, les filles sont surreprésentées : elles sont 40 (soit 63 % des jeunes concernés), contre 23 garçons.

Catégorie d'âge au début de la mesure	Filles	Garçons
0-5 ans	3	2
6-11 ans	14	7
12-17 ans	24	14

Source : MFWB – Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et du centre pour mineurs dessais – Direction des Transversalités et de l'Appui Stratégique – Service de la Recherche et des Statistiques – extraction de la base de données IMAJ du 5 mai 2023.

Abus sexuels par le conjoint du parent

43 jeunes, soit 0,18 % des jeunes dont on connaît le motif d'intervention. Ici aussi, les filles sont beaucoup plus nombreuses que les garçons (31 filles pour 12 garçons, soit une répartition 72 % - 28 %). C'est principalement dû à la proportion plus importante d'adolescentes prises en charge pour ce motif (0,4 % des filles de 12-17 ans dont on connaît le motif de prise en charge).

Catégorie d'âge au début de la mesure	Filles	Garçons
0-5 ans	2	2
6-11 ans	9	5
12-17 ans	20	6

Source : MFWB – Administration Générale de l'Aide à la Jeunesse et du centre pour mineurs dessaisis (AGAJcmd) – Direction des Transversalités et de l'Appui Stratégique – Service de la Recherche et des Statistiques – extraction de la base de données IMAJ du 5 mai 2023.

Les filles sont plus nombreuses, dans quasi toutes les tranches d'âge, parmi ces trois motifs de prise en charge évoqués dans le rapport. Comme affirmé également à la conclusion du rapport, « les adolescentes constituent le groupe le plus important parmi les jeunes pris en charge par l'Aide à la jeunesse, qu'on connaisse le motif d'intervention ou pas ».⁴⁵ De la même manière, le Service de la Recherche et des Statistiques de l'AGAJcmd a pu constater que, **concernant les violences basées sur le genre**, « l'échantillon de jeunes ayant ces motifs est un peu plus âgé et un peu plus féminin que l'ensemble des jeunes ayant au moins un motif d'intervention encodé [...] Pour un certain nombre de motifs, la catégorie la plus représentée – et parfois même la seule représentée – est celle des adolescentes ».

S

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

Les analyses entamées par le Service de la Recherche et des Statistiques de l'AGAJcmd dans le cadre du [Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes](#) suggèrent que les violences basées sur le genre, spécialement les violences à caractère sexuel, sont plus souvent infligées aux filles qu'aux garçons ; ou bien sont plus souvent renseignées / identifiées comme motif de prise en charge. Par conséquent, il revient à l'Etat de prendre les mesures pour protéger les droits des filles à une vie digne, dépourvue d'abus, y compris dans le contexte familial. La collaboration avec la Cellule pour l'Élimination des Violences faites aux Femmes (CeViF) de la Direction de l'Égalité des Chances devrait se poursuivre, afin de continuer à œuvrer à la reconnaissance des droits des filles et des garçons et à combattre les violences basées sur le genre. Étant donné les tabous autour des violences sexuelles, notamment l'inceste, une brochure destinée aux adolescentes et adolescents pourrait être élaborée en collaboration entre l'AGAJcmd et la CeViF, afin d'outiller les jeunes à reconnaître et nommer les violences sexuelles subies, notamment en contexte familial.

⁴⁵ Service de la Recherche et des Statistiques, AGAJcmd, Rapport statistique relatif aux mineures victimes de violences basées sur le genre, 2022, p. 19.

Justification apportée par l'administration : « *Financement de l'organisation de réunions, ou la participation des chercheurs à des réunions qui permettent une rencontre et un échange entre pairs autour de recherches développées dans les établissements d'enseignement supérieur organisés ou subventionnés par la Communauté française visés aux articles 10 (Universités), 11 (Hautes Ecoles) et 12 (ESA) du décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.* »

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

Introduction et éléments de contexte

L'AB *Partage de connaissances* est régit par le [décret du 20 juillet 2022](#) portant diverses dispositions en matière d'enseignement supérieur, d'enseignement de promotion sociale et de recherche scientifique. Concrètement, la Section 2 du décret établit que le Gouvernement consacre annuellement 168.000€ afin de financer l'organisation de réunions, ou la participation de chercheuses et de chercheurs à des réunions qui permettent une rencontre et un échange entre pairs autour de recherches développées dans les établissements d'enseignement supérieur organisés ou subventionnés par la Communauté française.

Pour être éligibles à la subvention, les réunions doivent participer au partage et à l'échange des connaissances issues de la recherche. Ces réunions doivent revêtir un caractère public et peuvent être organisées en présentiel ou en virtuel. Elles doivent faire l'objet d'une publicité préalable, adaptée à leur nature. Les réunions ne peuvent en aucun cas être limitées à la participation des chercheurs d'un seul établissement. Les activités de vulgarisation scientifique, les conférences ou les spectacles sans public expert sont exclus. Enfin, elles peuvent impliquer des parties prenantes extérieures aux institutions d'enseignement supérieur directement concernées par le processus de recherche.

Suivant le décret, l'enveloppe budgétaire consacrée à cet article budgétaire est répartie entre les différents types de bénéficiaires comme suit :

- 6.000 € pour l'ensemble des Ecoles supérieures des Arts (Art/Recherche asbl) ;
- 15.000 € pour l'ensemble des Hautes écoles (SynHERA asbl) ;
- 51.000 € pour l'Université catholique de Louvain ;
- 7.500 € pour Université de Namur ;
- 3.000 € pour l'Université Saint-Louis - Bruxelles ;
- 40.500€ pour l'Université libre de Bruxelles ;
- 9.000 € pour l'Université de Mons ;
- 36.000€ pour l'Université de Liège.

Comme indiqué dans les parenthèses, Art/Recherche et SynHERA, deux associations qui ont pour objet de fédérer, respectivement, l'ensemble des Ecoles supérieures des Arts et des Hautes écoles, se voient octroyer les enveloppes consacrées à ces établissements. Ces deux associations sont chargées de lancer un appel à projets pour les établissements qu'elles représentent et de répartir la subvention reçue entre les lauréates et les lauréats sélectionnés. Chacune des six universités de la FWB lance également un appel à projets consacré à leur corps de recherche, basées sur l'enveloppe qui leur est propre.

Analyse de genre des lauréates et des lauréats financés par l'article budgétaire *Partage de connaissances*

D'après l'article 105 du [décret du 20 juillet 2022](#), tout chercheur membre du personnel d'un établissement d'enseignement supérieur organisé ou subventionné par la Communauté française, ou tout chercheur financé par le F.R.S.-FNRS, est éligible au subside *Partage de connaissances* selon les conditions suivantes :

1) présenter une communication lors d'une réunion d'échanges autour de recherches développées dans les établissements susmentionnés ; 2) être invité en tant qu'animateur, modérateur ou président de chaire ou de session par les organisateurs de la réunion ; 3) être membre du comité organisateur de la réunion.

Ces réunions doivent être destinées principalement à un public de chercheurs internationaux, sauf si le caractère national de la réunion se justifie pour des raisons scientifiques, artistiques et/ou liées à l'impact technologique, économique, social et/ou culturel des initiatives de recherche concernées. Par public de chercheurs internationaux, l'on entend des chercheurs actifs dans plusieurs pays, en-dehors de la Belgique. Une sélection préliminaire est réalisée par les universités, A/R et SynHERA, qui transmettent des listes restreintes de réunion à l'AGE. L'administration vérifie le respect des conditions d'éligibilité indiquées par le décret.

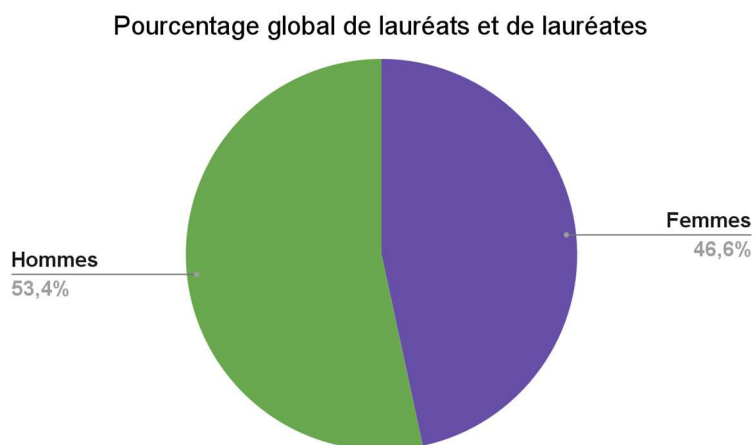
Etant donné que le dispositif *Partage de connaissances* n'a démarré qu'en septembre 2022 et qu'il suit le calendrier académique, l'AGE nous précise qu'au moment de la récolte de données pour la réalisation de la présente analyse, en juin 2024, les lauréates et lauréats de l'année académique 2023-2024 n'étaient pas encore connus. Aussi, l'AGE attire notre attention sur l'absence de données pour Art / Recherche asbl, pour l'Université Libre de Bruxelles et pour l'Université Saint-Louis. Sur base des rapports d'activité envoyés à l'AGE par ces trois entités, cette absence se justifie ainsi :

Art/Recherche : « Tout ce travail préparatoire, dans le cours de l'année 22-23, et donc singulièrement au 2^e quadrimestre après confirmation de la subvention, a permis d'engager une dynamique de réunion de diffusion et de partage de la recherche qui se concrétise entre les 16 ESA à l'automne 2023 (et fera l'objet de la justification de la subvention 23-24). Le subsidie 22-23 a largement contribué à dégager pour la première fois les conditions de cette mise en partage et de consolider une structure commune de diffusion des résultats et connaissances issus des recherches en cours. »

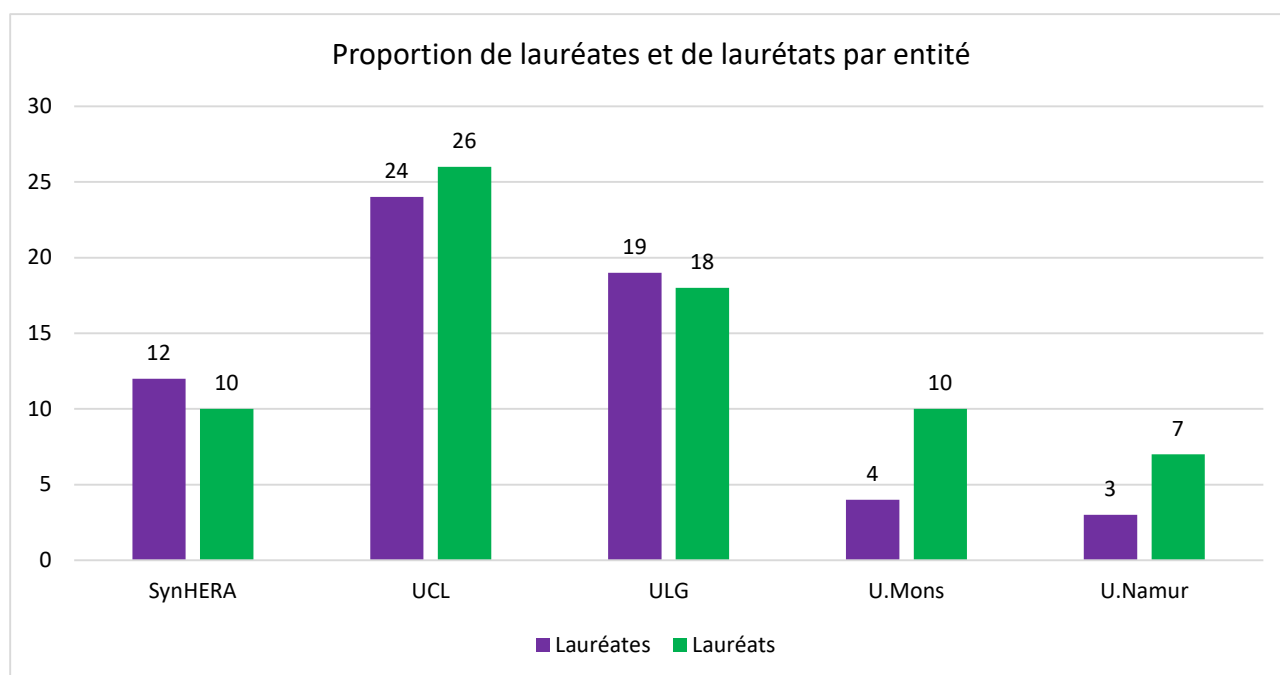
ULB : L'AGE confirme que la subvention a bien été remboursée par l'établissement et qu'elle n'a pas eu de détail sur la raison qui motiverait la décision.

U. Saint-Louis : ils ont décidé d'orienter la subvention à l'organisation de réunions d'échanges.

Quand nous regardons la proportion globale de lauréats et des lauréates, les cinq entités ayant utilisé la subvention confondues (SynHERA, Université Catholique de Louvain, Université de Liège, Université de Mons et Université de Namur), nous constatons un pourcentage plutôt équilibré au niveau du genre, avec un léger avantage envers les lauréats :



En revanche, quand nous nous penchons sur cette même proportion pour chacune de ces cinq entités ayant utilisé la subvention, nous constatons que cette proportion globale plutôt équilibrée de 71 lauréats et 62 lauréates ne se reflète pas de manière uniforme, avec une différence importante dans les universités de Mons et de Namur :



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

L'obtention de prix et de subventions permettant d'échanger avec des académiques en dehors de son pays de recherche constitue un atout décisif à la carrière artistique ou scientifique d'une personne. De fait, la perspective d'une carrière scientifique ou artistique internationale favorise la mise en réseau et renforce la visibilité du parcours de celle ou celui qui en bénéficie. Cette situation résulte de la forte internationalisation du milieu de la recherche, marqué par « un culte de la performance, de la productivité et du dépassement de soi, mis en œuvre depuis l'instauration du processus de Bologne (...) ». ⁴⁶ Ces injonctions contemporaines sont vécues différemment par les femmes et les hommes, étant données les divers obstacles professionnels et privés auxquels les femmes sont confrontées : « plafond de verre », « parois de verre », division inégale du travail domestique, interruptions de carrière liées à la grossesse, entre autres difficultés basées sur le genre.

Le graphique précédent montre que la plupart des institutions veillent déjà spontanément à la parité de genre dans la distribution des subventions dans le cadre du dispositif *Partage de connaissances*. Ce critère pourrait être inclus dans une prochaine réforme du décret ou être inscrit dans une circulaire ministérielle auprès des établissements d'enseignement supérieur. L'inclusion de la dimension de genre dans les réunions d'échanges scientifiques pourrait également figurer comme un atout dans les appels à candidatures fixés par les établissements.

⁴⁶ Charlyne Millet, « The perfect academic : genre, normes et rapport à la carrière », La Revue des droits de l'homme [En ligne], 12 | 2017, mis en ligne le 28 juin 2017, consulté le 8 juillet 2024.

V – L’enseignement de plein exercice et le personnel de l’enseignement

L’ENSEIGNEMENT DE PLEIN EXERCICE

D.O. 40 PA 91 AB 01.08 : **Dépenses de toute nature dans des actions d’éducation interculturelle.**

Justification apportée par l’administration : « Subventions facultatives résultant de conventions et d’arrêtés. Subventions attribuées à la discrétion de Madame la Ministre. Des dépenses liées à des actions d’éducation interculturelle (dépenses dans le cadre de la gestion du programme d’ouverture aux langues et aux cultures). Dans le cadre du financement du programme OLC, les moyens sont utilisés pour : 1) l’organisation des formations des enseignants OLC ; 2) les journées d’information aux nouveaux enseignants OLC ; 3) l’achat de ressources pédagogiques pour les enseignants ; 4) l’organisation de la rentrée scolaire OLC ; 5) la réimpression des folders et d’un guide interculturel à l’attention des enseignants. »

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

Introduction et éléments de contexte

Le programme d’ouverture aux langues et aux cultures (OLC) permet aux écoles de l’enseignement maternel, primaire et secondaire de proposer des cours de langues et/ou d’ouverture aux langues et aux cultures à leurs élèves. Il est régi par la [Circulaire 9240](#) du 17 avril 2024 « PROGRAMME OLC - Ouverture aux Langues et aux Cultures - Année scolaire 2024-2025. Eveil aux langues, aux langues étrangères et à l’interculturalité pour l’ensemble des élèves ». Ce programme est possible grâce à un partenariat entre la Fédération Wallonie-Bruxelles et dix pays : Chine, Corée du sud, Espagne, Grèce, Italie, Maroc, Portugal, Roumanie, Tunisie et Turquie. Il permet d’organiser deux types de cours dans les écoles :

- **un cours de langue qui est donné aux élèves à la demande des parents.** Ce cours compte au moins deux heures par semaine et est organisé en dehors du temps scolaire (soit après l’école soit pendant le temps de midi). Le cours de langue est donné par un professeur « native speaker », c’est-à-dire que la langue enseignée est sa langue maternelle.
- **un cours d’ouverture aux langues et cultures, qui est donné par l’enseignant OLC et le titulaire de la classe, pendant les heures de cours.** Ce cours a pour objectif de développer des activités d’éducation à la diversité culturelle dans les classes participantes.

Le cours d’ouverture aux langues et aux cultures demande une collaboration étroite entre l’enseignant.e titulaire et l’enseignant.e OLC. Ce cours est assuré conjointement par les deux professeurs L’objectif est de développer des activités d’éducation à la diversité culturelle et linguistique : susciter l’échange, la démarche interculturelle ou interlinguistique et faire le lien avec d’autres apprentissages ou compétences. Une multitude d’activités et de projets sont possibles grâce à la motivation et à l’investissement des enseignantes et des enseignants OLC. Exemple : projets de jumelage, organisation d’un événement sur une thématique interculturelle, projet interculturel, etc.

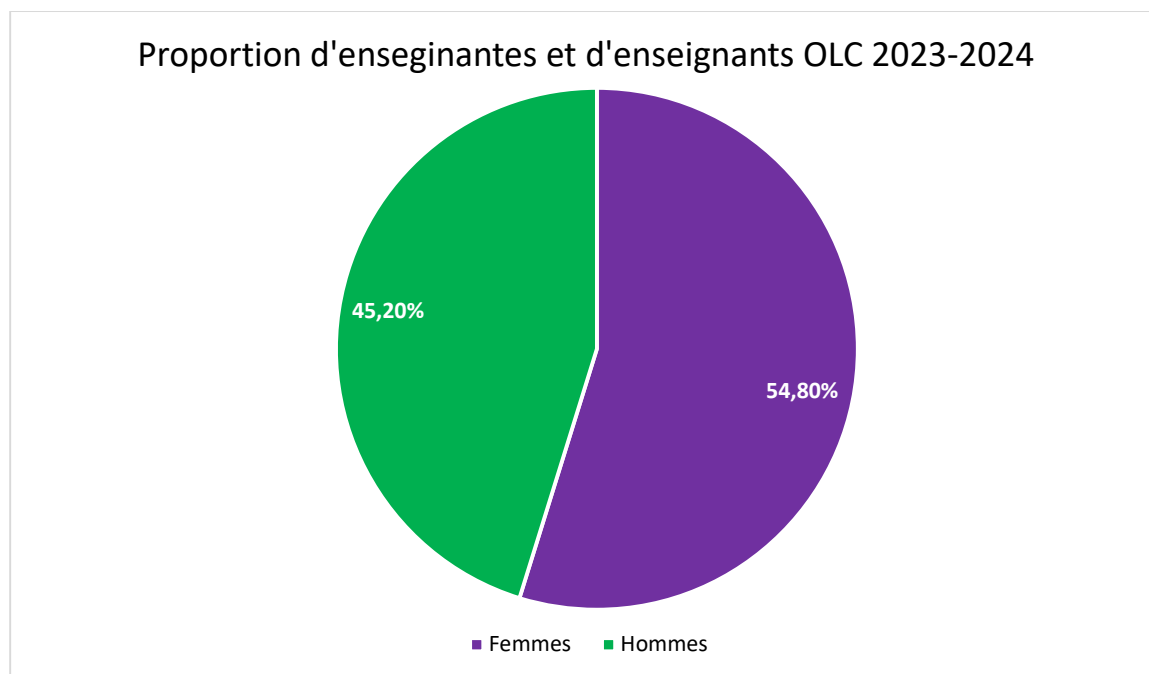
Analyse de genre des formatrices et de formateurs, ainsi que des enseignants et enseignantes OLC

Comme expliqué par l’administration lors de la justification fournie, l’AB que nous analysons finance notamment l’organisation de formations à destination des enseignantes et enseignants OLC. Ces formations sont obligatoires pour les nouveaux enseignants OLC de l’année scolaire en cours, elles sont facultatives pour les autres. L’AGE nous précise également qu’il y a deux sessions par an (en janvier et aux alentours de septembre). Ces formations sont données par des opérateurs externes, des associations sans but lucratifs ou des opérateurs privés, reconnus par la FWB en éducation permanente ou sous une autre forme de statut ou sous un autre statut. Lors d’un premier envoi, l’administration nous a fait part des données les plus récentes dont elle disposait concernant les dépenses de l’AB :

Institution / thématique de la formation	Considérations sur la proportion de genre
--	---

MUSÉE ROYAL DE L'AFRIQUE CENTRALE	<u>Niveau représentation</u> : un homme et une femme. <u>Niveau public cible</u> : les professeurs OLC. Répartition égale H/F. <u>Niveau contenu</u> : formation centrée sur les stéréotypes (notamment culturels mais les rôles de genre ont aussi été abordés).
Captation OLC en classe	<u>Niveau représentation</u> : un homme et une femme. <u>Niveau public cible</u> : les professeurs OLC, où il y a une répartition homme-femme plutôt équilibrée. <u>Niveau contenu</u> : formation, où l'on travaille les stéréotypes (culturels, pas spécifiquement genrés, toutefois les cultures traditionnelles avec le rôle genré a été abordé).
Formation Janvier : ULG Déborah Meunier	<u>Niveau représentation</u> : formatrice <u>Niveau public</u> : les professeurs OLC, où il y a une répartition homme-femme plutôt équilibrée. <u>Niveau contenu</u> : formation éveil aux langues.
Formation Janvier : ECOLE DU DIALOGUE	<u>Niveau représentation</u> : homme et femme. <u>Niveau public</u> : les professeurs OLC, où il y a une répartition homme-femme plutôt équilibrée. <u>Niveau contenu</u> : formation à la classe hétérogène.
Formation janvier : interculturalité (6 jours)	<u>Niveau représentation</u> : homme et femme. <u>Niveau public</u> : le public cible était les professeurs OLC, où il y a une répartition homme-femme plutôt équilibrée. <u>Niveau contenu</u> : Il s'agissait d'une formation à l'interculturalité. L'aspect du genre y est abordé, notamment dans ses aspects culturels.
Formation janvier : Pedro Sena-Lina	<u>Niveau représentation</u> : formateur. <u>Niveau public</u> : le public cible était les professeurs OLC, où il y a une répartition homme-femme plutôt équilibrée. <u>Niveau contenu</u> : Il s'agissait d'une formation en écriture créative.
Guides Bois du Cazier FACTURE 1	Pas applicable. Visite des classes de secondaire au bois du cazier (projet migration). Les données sur la répartition filles-garçons dans ces classes n'ont pas été relevées.

Afin d’objectiver les estimations sur le public des formations, il a été demandé à l’AGE de nous fournir les chiffres précis sur la proportion d’enseignantes et d’enseignants OLC à l’année scolaire 2023-2024. Toutes les nationalités concernées par les accords de coopération confondues, le Programme OLC comptait 97 enseignantes et 80 enseignants à l’année scolaire qui s’achève actuellement.



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

Comme nous avons pu le constater, sur les 6 formations comptant des données, 4 ont été animées par un binôme homme-femme, une par un homme et une par une femme. De la même manière, la proportion des enseignantes et enseignants qui suivent la formation est plutôt équilibrée. Au vu des délais impartis, la CAG n’a pas pu analyser le contenu des formations ni des ressources pédagogiques pour les enseignants et enseignantes OLC. Étant donné que ces ressources sont externes aux manuels scolaires adoptés ou qu’elles sont faites sur mesure, parfois élaborées par les enseignant.e.s⁴⁷ eux/elles-mêmes il conviendrait de les analyser à l’avenir, afin d’évaluer si elles reproduisent des stéréotypes de genre et si elles sont conformes à nos textes législatifs contre les discriminations.

PERSONNEL DE L’ENSEIGNEMENT

D.O. 40 PA 14 AB 12.01: **Dépenses inhérentes au contrôle des absences pour maladie dans l’enseignement.**

Justification apportée par l’administration : « Les dépenses relatives au contrôle des absences pour maladies des personnels de l’enseignement sont réalisées en exécution du marché public attribué à la firme Certimed. En 2024 : adaptation des crédits sur base du montant du marché engagé en 2023 pour l’année scolaire 2023-2024. »

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

⁴⁷ Lors d’une vidéo promotionnelle du Programme OLC, l’enseignante interviewée explique qu’elle a elle-même élaboré le matériel pédagogique de langue chinoise travaillé avec les élèves, dont l’impression a été prise en charge par la FWB.
< https://www.youtube.com/watch?v=197wuZK4mA0&t=398s&ab_channel=enseignementbe >

Introduction et éléments de contexte

Le présent AB s'insère dans le champ d'application du [décret du 22 décembre 1994](#) portant des mesures urgentes en matière d'enseignement. L'AGE nous précise que l'AB concerne le contrôle médical du corps enseignant, c'est-à-dire qu'il permet de payer un prestataire pour envoyer des médecins-contrôle auprès des membres du personnel enseignant qui ont remis des certificats médicaux. Les contrôles sont principalement sélectionnés au hasard, sur base d'une enveloppe de 11.000 contrôles par an.

Ces dernières années, nous constatons une tendance à l'augmentation du taux d'absence pour maladie dans de nombreux secteurs. De fait, l'épuisement professionnel, souvent utilisé dans sa version anglophone *burnout*, est défini comme un état d'épuisement physique, émotionnel et mental dû à une implication à long terme dans des situations de travail émotionnellement exigeantes.⁴⁸ Il se divise généralement en trois dimensions qui sont l'épuisement, le manque d'accomplissement et le sentiment de détachement par rapport à son travail.⁴⁹ Parmi les professions les plus touchées, le corps enseignant est souvent mentionné comme une population à risque. Au travers des données fournies par l'AGE, nous avons donc cherché à comprendre : la proportion d'enseignantes et d'enseignants absents pour maladie correspond-t-elle à la proportion de genre du corps enseignant ? Autrement dit, les absences pour maladie touchent-elles autant les hommes que les femmes.

Analyse de genre du taux d'absence pour cause de maladie

En 2022-2023, l'année scolaire la plus récente pour laquelle l'AGE disposait des données croisées concernant les arrêts maladies, l'Enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles comptait 127.180 travailleuses et travailleurs, toutes les catégories professionnelles confondues, à savoir : personnel enseignant, personnel de direction, personnel auxiliaire (d'éducation, paramédical, social, psychologique et administratif), personnel d'inspection et de pilotage, personnel des CPMS et, enfin, personnel ouvrier. Les données qui sont présentées portent donc sur toutes les catégories professionnelles confondues, mais **le personnel enseignant représente la large majorité**, soit près de 100.000 enseignantes et enseignants. Que l'on considère le nombre total de professionnels du secteur ou uniquement le corps enseignant, la proportion d'hommes et de femmes demeure assez similaire : 27% de travailleurs et 73% de travailleuses. Comme nous voyons dans le graphique ci-dessous, issu des Chiffres Clés de la FWB⁵⁰, cette proportion est relativement stable depuis 2010.

⁴⁸ Alexandra Leuba, **L'épuisement professionnel chez les enseignants : exploration du vécu d'un burnout surmonté au travers d'études de cas**, Université de Lausanne, automne 2023.
< https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_S_36765.P001/REF.pdf >

⁴⁹ Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry*. World psychiatry : official journal of the World Psychiatric Association (WPA), 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

⁵⁰ <https://statistiques.cfwb.be/transversal-et-intersectoriel/emploi-fw-b/enseignants-et-personnel-de-lenseignement/nombre-detp-et-de-personnes-physiques-du-personnel-de-lenseignement/>

Évolution du nombre d'ETP du personnel de l'enseignement par catégorie de personnel, par sexe et par niveau d'enseignement



Le métier d'enseignant est considéré comme particulièrement stressant.⁵¹ Différentes études ont pu montrer qu'il existe à la fois des facteurs personnels mais également contextuels qui peuvent conduire au *burnout*.⁵² Plus particulièrement, certaines variables sociologiques comme le sexe et les contextes d'enseignement peuvent avoir aussi une incidence sur le *burnout*.⁵³ En résumé, les recherches sur les différences entre les sexes s'intéressant au *burnout* des enseignants ont mis en évidence que les femmes seraient plus enclines au risque de l'épuisement professionnel.

Selon les chiffres clés globaux relatifs à l'enseignement, les absences pour maladie de longue durée sont passées de 4,92% à 7,22% entre les années scolaires 2019-2020 et 2022-2023. Cette dernière année, le taux d'absentéisme était proportionnellement plus prononcé chez les femmes que chez les hommes. En effet, nous comptons 6,92% des travailleurs absents pour 10,14% des travailleuses. La Cellule d'Appui en Genre a sollicité le Centre d'expertise – « Analyse des données liées aux personnels de l'enseignement et au budget » de l'AGE afin de vérifier si cette proportion restait d'actualité. A l'exception de quelques variations en fonction des différents réseaux, force est de constater que cette proportion demeure globalement la même en 2024⁵⁴ :

Taux d'absence pour maladie sur base des données Certimed (base de données AMED)				
Niveau / Type	Sexe	Avril 2024	Mai 2024	Juin 2024
	Femme	10,4%	9,5%	10,0%

⁵¹ Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2021). *Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisationlevel variables*. Teaching and Teacher Education, 97, 103221.

⁵² Vandenberghe R., Huberman A., (1999), *Understanding and preventing teacher burn-out: A sourcebook of international research and practice*, New York, NY, US Cambridge University Press.

⁵³ Ponnelle S., (2008), « Contribution des déterminants personnels, organisationnels et des styles d'ajustement au stress dans l'explication de la santé subjective des enseignants du secondaire », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 37, n° 2, p. 183-213.

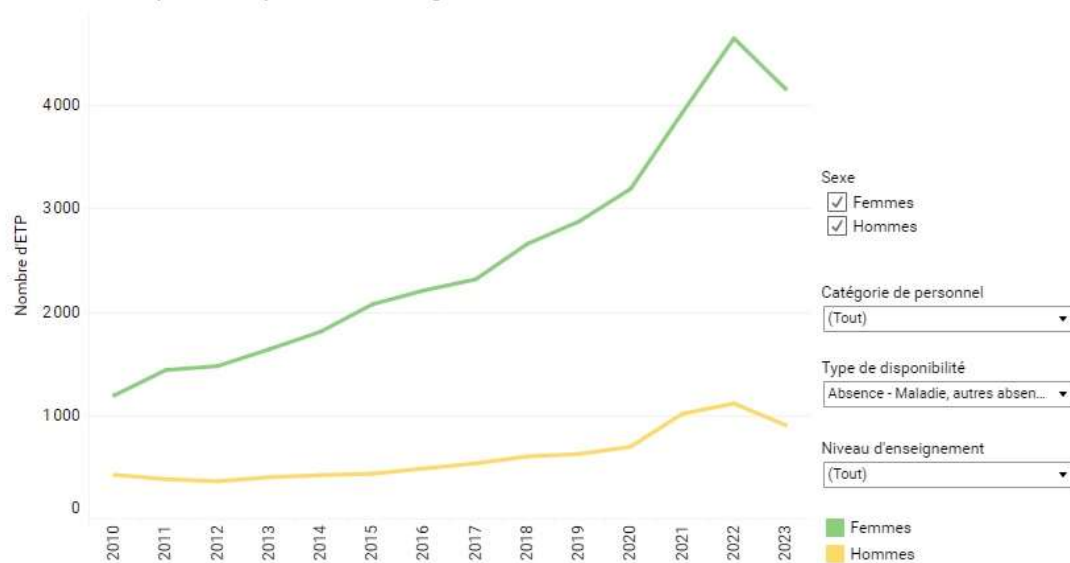
⁵⁴ Ce tableau a été élaboré par Monsieur **Alain DUFAYS**, Directeur général adjoint expert au Centre d'expertise – « Analyse des données liées aux personnels de l'enseignement et au budget » du Service général de l'Analyse et de la Prospective de la Direction générale du Pilotage du Système éducatif de l'AGE.

Fondamental ordinaire	Homme	7,9%	7,0%	7,2%
Secondaire ordinaire	Femme	10,6%	9,5%	8,7%
	Homme	7,4%	6,7%	6,2%
Spécialisé	Femme	10,3%	8,9%	9,4%
	Homme	9,5%	8,3%	8,5%
Promotion sociale	Femme	7,9%	6,8%	6,6%
	Homme	5,4%	5,0%	4,6%
CPMS	Femme	10,9%	9,3%	10,2%
	Homme	8,4%	8,5%	9,0%
Hautes écoles	Femme	8,1%	6,8%	6,4%
	Homme	4,5%	4,1%	4,1%
ESA + ESAHR	Femme	6,6%	5,5%	5,8%
	Homme	4,6%	3,9%	4,1%
TOTAL	Femme	10,2%	9,1%	9,1%
	Homme	7,3%	6,5%	6,3%
	TOTAL	9,4%	8,4%	8,4%

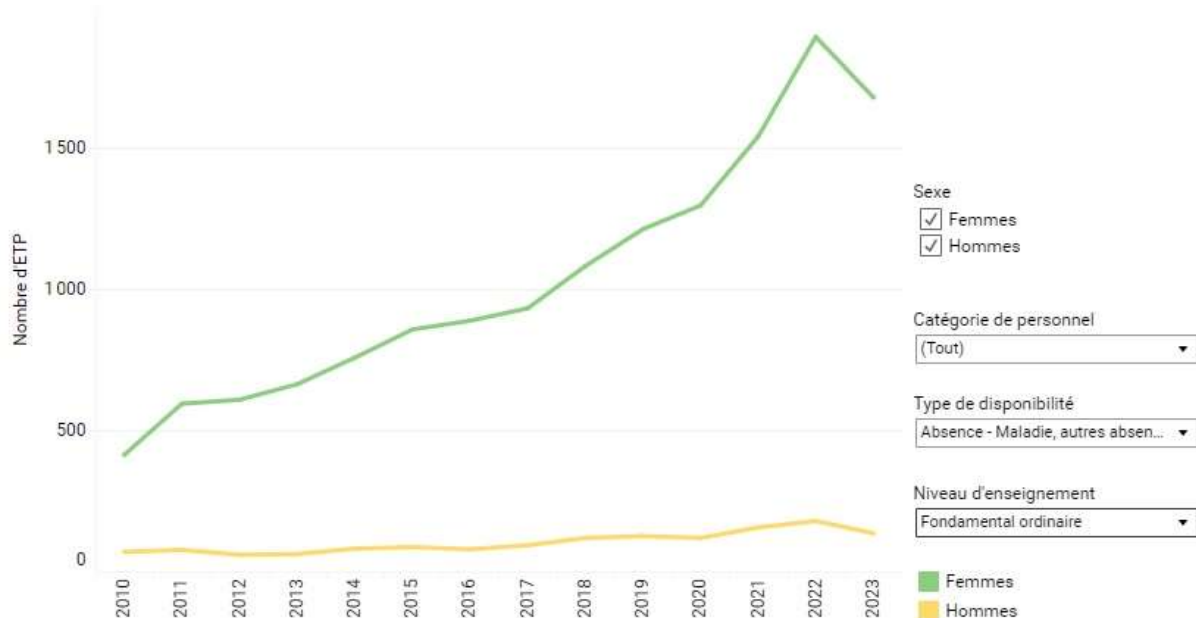
Lorsque nous regardons l'évolution des absences pour maladie, nous constatons que la courbe est proportionnellement plus accentuée chez les travailleuses de l'enseignement qu'elle ne l'est chez les travailleurs⁵⁵ :

⁵⁵ Les deux graphiques de cette page sont issus du portail statistique de la FWB consacré aux Chiffres clés de l'Enseignement : <https://statistiques.cfwb.be/transversal-et-intersectoriel/emploi-fw-b/enseignants-et-personnel-de-lenseignement/nombre-detp-et-de-personnes-physiques-du-personnel-de-lenseignement/>

Évolution du nombre d'ETP du personnel de l'enseignement en activité / absents des établissements par sexe et par niveau d'enseignement



Par ailleurs, cette disparité se creuse en fonction des différents niveaux, comme celui du Fondamental ordinaire, où la courbe d'absences pour maladie des travailleurs s'aplatit davantage, tandis que celle des travailleuses demeure essentiellement la même :



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

De manière générale, les recherches scientifiques en enseignement attirent l'attention sur le manque de considération et de reconnaissance du *burnout* et la souffrance qu'il engendre.⁵⁶ Il est donc important de

⁵⁶ Alexandra Leuba, L'épuisement professionnel chez les enseignants : exploration du vécu d'un burnout surmonté au travers d'études de cas, Université de Lausanne, automne 2023.

travailler sur une meilleure prévention et prise en charge de l'épuisement professionnel dans le domaine de l'enseignement. Les études identifient également des lacunes au niveau de la formation et des directions des établissements scolaires⁵⁷ : l'importance de véhiculer plus d'informations sur le sujet apparaît comme primordiale afin que toute la communauté scolaire puisse devenir actrice dans la prévention du *burnout*.

Les données précédemment analysées mettent en exergue une plus grande vulnérabilité chez les enseignantes. Autrement dit, les femmes apparaissent être plus à risque face au *burnout*. Afin de pallier cette prépondérance de l'épuisement professionnel chez les enseignantes, la présence et la disponibilité de personnes ressources devrait être renforcée dans tous les réseaux de l'enseignement, spécialement ceux où nous constatons des plus grands taux d'absentéisme pour maladie de longue durée. L'encouragement de la parole et le soutien au sein des établissements peuvent y créer une ambiance collaborative et d'entraide.⁵⁸ Cela pouvant à son tour permettre de faire diminuer la pression que certaines enseignantes peuvent ressentir sur leur performance au travail.⁵⁹ Enfin, un financement plus soutenu de l'enseignement en FWB, allié à une revalorisation de la carrière enseignante, c'est-à-dire une amélioration globale des conditions de travail à l'école, atténueraient de manière durable les situations qui mettent les enseignantes et enseignants en contexte propice à l'épuisement professionnel.

*

< https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_S_36765.P001/REF.pdf >

⁵⁷ Arvidsson, I., Leo, U., Larsson, A., Håkansson, C., Persson, R., & Björk, J. (2019). Burnout among school teachers: quantitative and qualitative results from a follow-up study in southern Sweden. *BMC public health*, 19(1), 1-13.

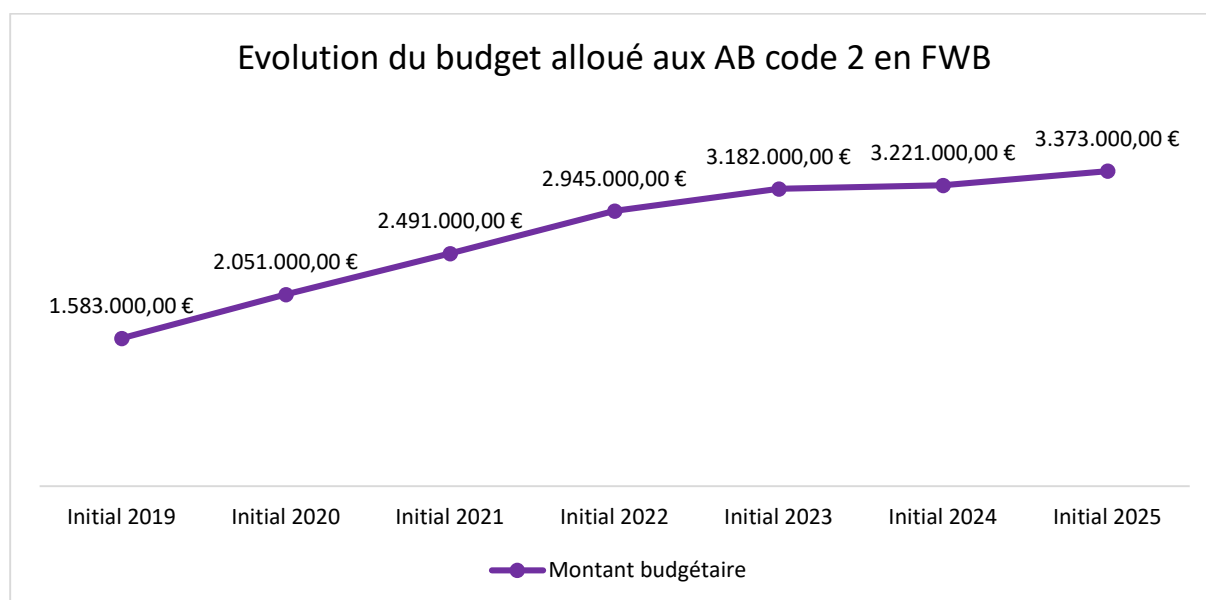
⁵⁸ Grandjean, L. (2019). Le soutien social des collègues face au burnout du corps enseignant : quelle efficacité? Une revue systématique de la littérature. Bienne : Edition SZH/CSPS.

⁵⁹ Gay, P., & Genoud, P. A. (2020). Quelles compétences émotionnelles protègent des différentes dimensions du burnout chez les enseignants du primaire ? *Recherches en éducation*, (41). <https://doi.org/10.4000/ree.572>

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 en Fédération Wallonie-Bruxelles. Comparativement au début de la législature passée, le montant alloué aux droits des femmes a plus que doublé.



6.2. Invisibilité des dépenses spécifiques et changement méthodologique approuvé en 2023

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 interpeller 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 les collaborations entre la CAG et les officières et officiers budgétaires.
- 2) Il favorise l'intégration de la dimension de genre dans les esprits, puisque cette réflexion est intégrée au même titre que les autres 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 changement concernant le planning s'est imposé lors de l'actuel exercice de rapportage *gender budgeting*. Le moment du choix des AB de code 3 qui sont analysés par la Cellule d'Appui en Genre dans le volet qualitatif de la Note Genre a été revu.

Ainsi, jusqu'à l'exercice 2022, le choix des AB « code 3 » à analyser dans le volet qualitatif s'effectuait par les cabinets ministériels entre fin mai et mi-juin. Ce calendrier laissait à la Cellule d'Appui en Genre et aux administrations un délai court 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. Aussi, 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 doivent dorénavant produire de nouvelles données statistiques.

De ce fait, le calendrier de la méthodologie a dû être anticipé afin de disposer de suffisamment de temps pour la production et la récolte de ces nouvelles statistiques ou, dans le meilleur des cas, pour entamer un travail de numérisation là où les données existaient déjà mais n'étaient accessibles qu'en format papier. Pour l'exercice 2024, 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. Validé par les cabinets de tutelle précédents, ce changement devra être également rediscuté et revalidé pour l'exercice 2025.

6.3. Possibilités d'améliorations

Avancer le moment où le rapport est rendu aux cabinets ministériels de fin septembre à juin

A la suite d'une question parlementaire en janvier 2024 concernant le processus de rapportage du *gender budgeting*, la Cellule d'Appui en Genre a entamé une première réflexion avec la DGBF et le cabinet du ministre du budget de la législature précédente pour réfléchir à des modifications dans le processus et d'envisager d'avancer la remise du rapport en juin. Ceci notamment afin de laisser plus de temps aux différents cabinets pour appréhender le rapport et les éventuelles pistes d'actions et d'améliorations pour leurs compétences.

Les réflexions n'ont pas pu aboutir, faute de temps et de changement de législature et devront se poursuivre avec le nouveau cabinet de la Ministre du budget.

Pour une adhésion et un échange plus soutenu entre l'Administration et les différents cabinets chargés de négocier lors des bilatérales de l'Initial de l'année suivante, le dépôt du rapport peut également être révisé. Les pistes actuellement en réflexion au sein de la Cellule d'appui en genre sont :

- Une fois le rapport rédigé par la Cellule d'appui en genre, transmission directe à tous les cabinets (Dans les exercices précédents le rapport était transmis conjointement au Ministre du budget et à la Ministre des Droits des femmes qui le transmettaient à leur tour aux autres cabinets).
- Échanges entre les cabinets et la Cellule d'Appui en Genre et/ou administration de tutelle entre le moment des bilatérales et la remise de la note au Parlement (possibilité de questions- réponses sur les analyses effectuées et de corrections, mais pas de suppression des analyses validées par le Secrétaire Général).

Implication du nouveau Conseil des droits des femmes de la FWB dans le processus

Lors des exercices précédents et afin d'impliquer le Comité de suivi du plan Droits des femmes de la FWB dans les travaux du genderbudgeting, le rapport était relu par Marcela de la Peña Valdivia, experte en genderbudgeting et représentante de la société civile au sein du Comité. Cette relecture n'a pas pu être opérée pour cet exercice étant donné que le Comité a été dissout fin 2023 et remplacé début 2024 par un nouveau Conseil des droits des femmes de la FWB.

Il conviendra d'envisager l'éventuel rôle que le Conseil pourrait avoir dans le cadre des futurs exercices de genderbudgeting. Etant donné les délais impartis et l'année de changement de législature cette réflexion n'a pas pu être menée pour ce rapport-ci.

6.4. Une culture d'égalité en construction

Comme nous avons pu le constater avec les analyses qualitatives, la Fédération Wallonie-Bruxelles 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 progresse globalement de manière positive : la méthode est perfectionnée d'année en année, notamment grâce à 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.

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 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 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 contribuera aux réflexions des décideurs et décideuses dans l'élaboration de leurs futures politiques, construisant progressivement une égalité réelle entre les femmes et les hommes en Fédération Wallonie-Bruxelles.
