

PARLEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ FRANÇAISE
SESSION 2025-2026

21 NOVEMBRE 2025

PROJET DE DÉCRET¹

**CONTENANT LE BUDGET DES DÉPENSES DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE POUR
L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 2026**

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

¹ Voir doc. 184 (2025-2026) n°1.



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

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 19 AOÛT 2025, 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 quantitative du budget 2025-2026	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 – 2025-2026	4
3.2. Analyses par code genre	6
3.2.1. Répartition des AB analysés, par code, pour 2025 et 2026	6
3.2.2. Répartition budgétaire des AB codés, pour 2025 et 2026	7
4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes – 2025-2026	8
5. Analyse de genre approfondie d'un échantillon d'AB relevant du code 3 (budget ajusté 2025)	9
5.1. Brève présentation méthodologique	9
5.2. Analyses de l'échantillon divisé par compétences ministérielles	10
I – Ministre-Présidente Elisabeth Degryse : la Culture et l'Enseignement supérieur	10
II – Ministre Valérie Glatigny : l'Education et l'Enseignement pour adultes	17
III – Ministre Valérie Lescrenier : la Jeunesse et les Maisons de justice	22
IV – Ministre Jacqueline Galant : les Médias et les Sports	30
V – Ministre Yves Coppieters : l'Egalité des chances	37
VI – Ministre Adrien Dolimont : la Recherche	41
6. Conclusions	46
6.1. L'évolution du budget consacré aux droits des femmes en FWB	46
6.2. Consolidation méthodologique et invisibilité de dépenses consacrées à l'égalité au sein d'AB globaux	46
6.3. Possibilités d'améliorations déjà exploitées ou à envisager	47
6.4. Une culture d'égalité en construction	48

1. Introduction

Le *gender budgeting* est l'action spécifique visant à intégrer la dimension de genre dans le budget des politiques publiques¹. Le Conseil de l'Europe et son groupe de spécialistes en la matière définissent le *gender budgeting* comme étant : « une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation des budgets existants avec une perspective de genre à tous les niveaux du processus budgétaire (...) »². 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. »³

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 2020⁴, 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 2017⁵, 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 sa prise en compte de la dimension de genre. Il s'agit à la fois d'une approche méthodologique en amont, intégrée à l'élaboration même du budget, et d'un outil d'analyse en aval, permettant à œuvrer activement à l'égalité entre les femmes et les hommes par le biais des dépenses publiques.

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> >

³ Idem, 2005.

⁴ Décret du 7 janvier 2016 : < https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/42131_000.pdf >, modifié par le décret du 22 février 2018 : < https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/45011_000.pdf > et par le décret du 27 avril 2020 : < https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/48073_000.pdf >

⁵ Arrêté du 10 mai 2017 instaurant une méthode permettant d'intégrer la dimension de genre dans le cycle budgétaire en exécution des articles 4 et 7 du décret du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française : < https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/43813_000.pdf >

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 du rapport présente une **analyse générale quantitative du budget ajusté 2025 et de l'initial 2026** en Fédération Wallonie-Bruxelles, c'est-à-dire une analyse statistique de la répartition du budget en fonction des codes genre attribués par les administrations.

Le point 4 du rapport présente la **note genre du budget ajusté 2025 et de l'initial 2026**, 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 approfondie d'un échantillon d'articles budgétaires issus de l'ajusté 2025** 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.

2.2. Méthodologie

Le rapport présenté ci-après est le septième réalisé par la Cellule d'Appui en Genre de la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Planning d'élaboration :

1) Février : compte tenu de la situation d'épuisement d'articles budgétaires (AB) code 3 à données statistiques sexuées facilement accessibles : compilation des AB déjà analysés et élaboration du rétroplanning 2025.

2) Fin mars : les administrations sont contactées afin de nous transmettre des AB dont les données sont existantes ou passibles d'être produites pour, au plus tard, fin mai.

3) Début avril à fin mai : allers-retours avec les administrations et consolidation des données pour un échantillon d'AB code 3 jamais analysés, afin de constituer le volet de 10 analyses qualitatives du rapport.

4) Fin mai à fin juin : prise de connaissance de la circulaire budgétaire et de l'avancement du calendrier par le Gouvernement. **Réalisation des 10 analyses qualitatives** sur base de l'échantillon susmentionné : réunion et traitement des données, lecture d'études et de rapports, élaboration de graphiques et rédaction des analyses.

6) Début juillet : **réalisation des analyses quantitatives**, comparant les crédits de liquidation entre le budget ajusté 2025 et l'initial 2026. Relecture du rapport pré-final par une agente de la Direction de l'Égalité des Chances.

7) Mi-juillet à fin août : transmission du rapport final à la hiérarchie, corrections, validation finale et transmission aux cabinets de la Ministre-Présidente en charge du Budget et du Ministre de l'Égalité des Chances.

3. Analyse quantitative du budget 2025 – 2026

3.1. Description des données en articles budgétaires (AB)

Les présentes données portent sur le budget ajusté 2025 et sur le budget de l'initial 2026. Le budget ajusté 2025 a été déposé au Parlement le 19 juin 2025 et adopté le 15 juillet. Les chiffres de l'ajusté sont donc définitifs. En revanche, les chiffres de l'initial 2026 ne sont pas encore finalisés. Il s'agit, à ce stade, des propositions de l'administration.

En date du 19 août 2025, **950 AB** ont été codés, justifiés et validés, soit 100% du nombre d'AB composant le budget ajusté 2025 et les propositions budgétaires pour l'initial 2026.

3.1.1 Répartition, par administration, des AB analysés

La quantité d'articles budgétaires entre l'Ajustement 2025 et l'Initial 2026 est identique :

SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
258	369	49	140	58	21

Les AB concernant les services du Gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non repris dans le tableau, s'élèvent à 55.

3.1.2 Répartition des crédits de liquidation (CL) analysés, par administration – évolution 2025-2026

Suivant l'orientation de la Direction Générale du Budget et des Finances (DGBF) émise en 2023, 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'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 2025 et initial 2026, 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.

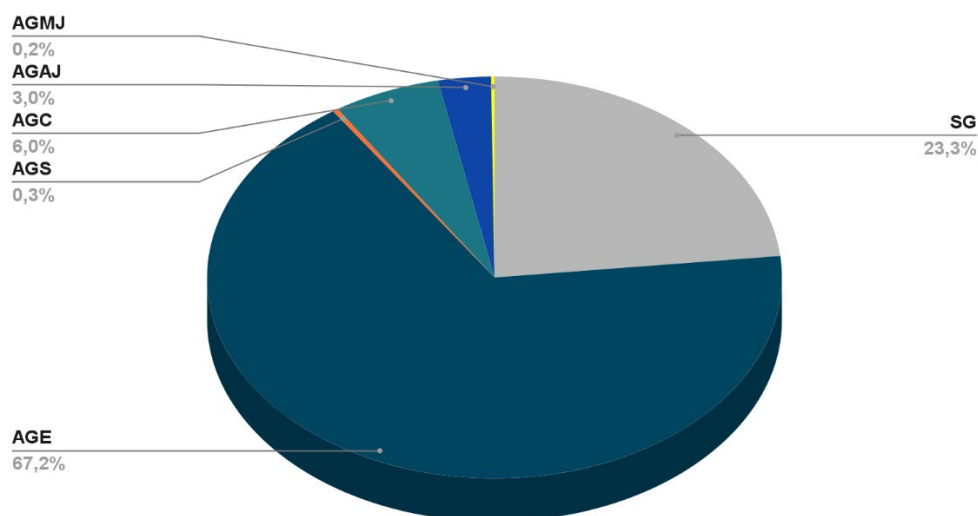
Au 19 août 2025, le budget ajusté 2025 s'élève à 15.974.362.000,00 € en CL analysés, répartis de la manière suivante (par souci de lisibilité, les montants dans le tableau ci-dessous sont exprimés en milliers d'euros⁶) :

Milliers d'euros	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CL	3.708.132	10.699.259	49.891	959.643	472.503	30.499

Le budget des services du Gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non repris dans le graphique suivant, représente 54.435.000,00 € (54 millions 435 mille euros).

⁶ Les montants sont exprimés **en milliers d'euros**, c'est-à-dire : pour l'AGMJ, 30.499 = 30 millions 499 mille euros ; pour l'AGE, 10.699.259 = 10 milliards 699 millions 259 mille euros, etc.

Le budget ajusté 2025, en crédits de liquidation (CL) :

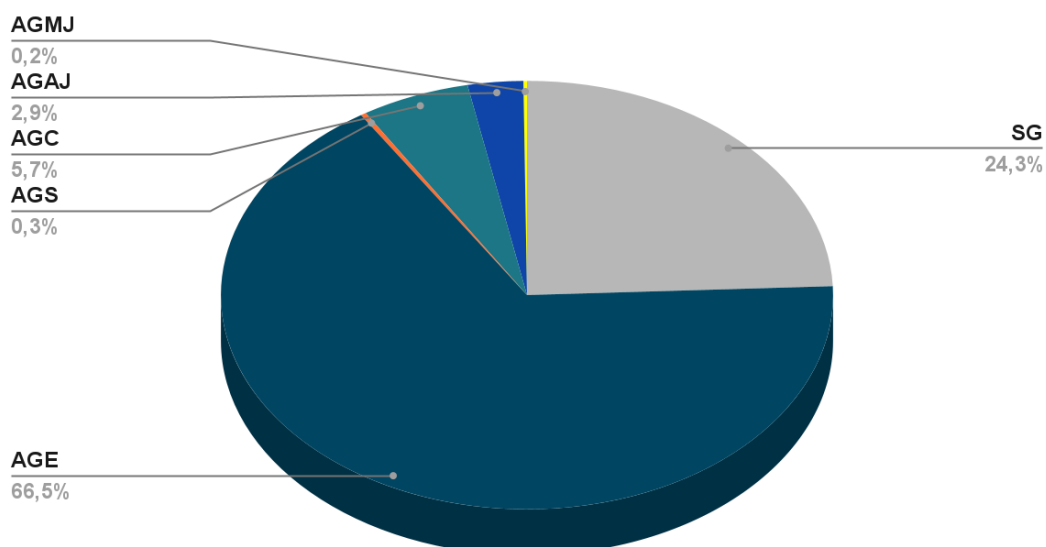


Le 19 août 2025, le budget initial 2026 proposé par l'Administration s'élève à 16.356.080.000,00 € de crédits de liquidation (CL) analysés, répartis de la manière suivante (les montants sont exprimés en milliers d'euros, cf. note de bas de page 6 à la page précédente) :

Milliers d'euros	SG	AGE	AGS	AGC	AGAJ	AGMJ
CL	3.944.899	10.877.385	46.983	935.421	466.473	30.667

Le budget des services du gouvernement (administrations 0, 7 et 8), non repris dans le graphique ci-dessous, représente 54.252.000 € (54 millions 252 mille euros). Nous rappelons que ces valeurs concernant l'initial 2026 sont provisoires, étant donné que le budget initial 2026 n'a pas encore été voté.

Budget initial 2026 :

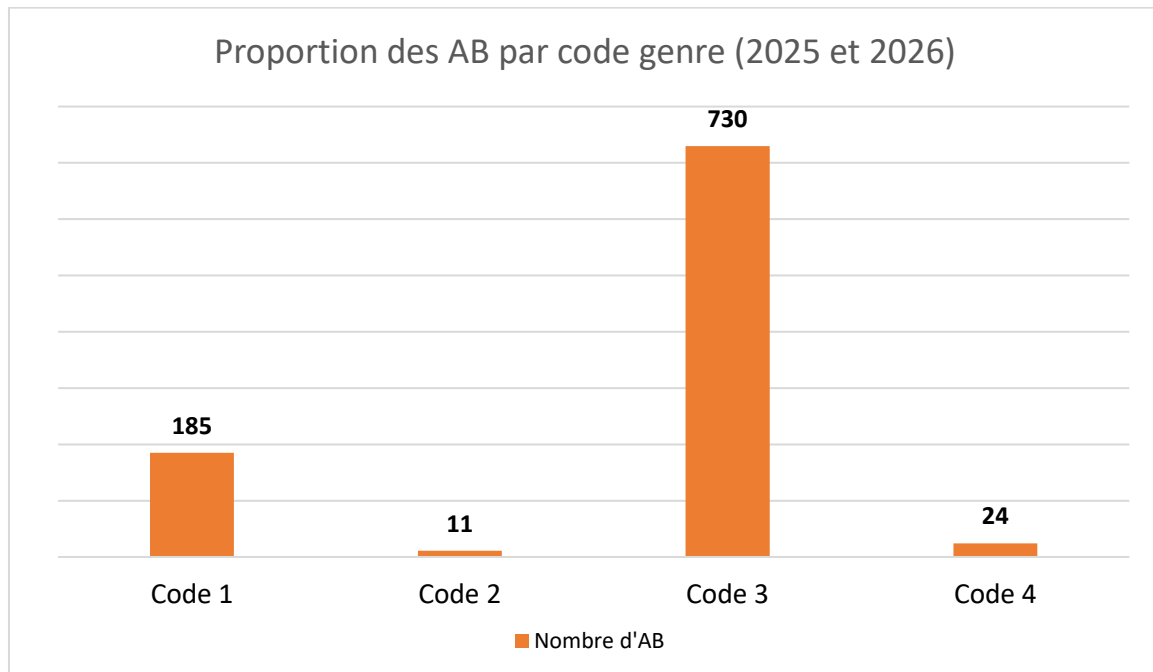


3.2. Analyses par code genre

3.2.1 Répartition des AB analysés, par code, pour 2025 et 2026

Sur les **950** articles budgétaires de l'ajusté 2025 et de l'initial 2026 codés :

- 185 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.
- 730 AB ont été classés en **code 3** - Dépense à « genrer », susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.
- 24 AB ont été classés en **code 4** - Dépense non classifiée car hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

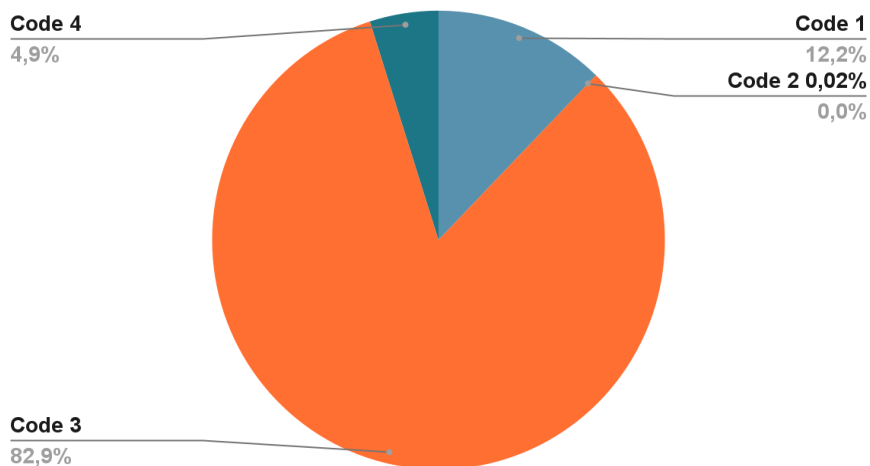


3.2.2 Répartition budgétaire des AB codés, pour 2025 et 2026

> Budget ajusté 2025

En termes de crédits de liquidation (CL) analysés, sur 15.974.362.000,00 € du budget total, cela représente :

Proportion budgétaire par code genre (aju. 2025)



1.951.956.000 € de CL classifiés en **code 1**
Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.

3.220.000 € de CL classifiés en **code 2**
Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des femmes et des hommes.

13.235.354.000 € de CL classifiés en **code 3**
Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

783.832.000 € de CL classifiés en **code 4**
Dépense hors compétence de la FWB (qui relève d'un autre niveau de pouvoir).

> Budget prévisionnel initial 2026

En termes de crédits de liquidation (CL) analysés, sur 16.356.080.000,00 € du budget total, cela représente :

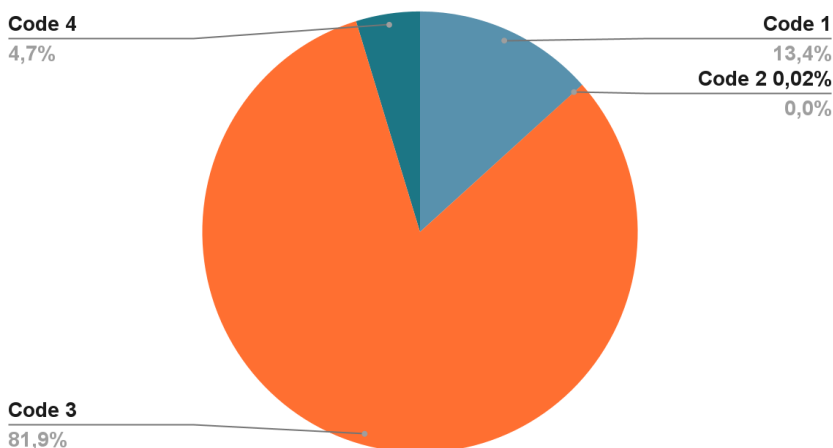
2.183.928.000 € de CL classifiés en **code 1**
Dépense neutre ou dépense qui n'est pas susceptible d'avoir un impact différent en fonction du genre.

3.634.000 € de CL classifiés en **code 2**
Dépense spécifique attribuée à des activités favorisant l'égalité des hommes et des femmes.

13.391.788.000 € de CL classifiés en **code 3**
Dépense à genrer, susceptible d'avoir un éventuel impact différent pour les femmes et les hommes.

776.730.000 € 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. 2026)



4. Note genre : dépenses spécifiques favorisant l'égalité des femmes et des hommes, comparaison initial 2025 x initial 2026.

En 2025, 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 3.180.000 € pour le **budget initial 2025 voté, en crédits de liquidation**, soit 0,01% dudit budget repris dans le précédent rapport.

Le montant cumulé de ces 11 AB s'élève à 3.634.000 € pour le **budget initial 2026, proposé par les administrations en crédits de liquidation**, soit 0,02% dudit budget.

N°	Code AB	Libellé	Initial 2025	Initial 2026
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 €	918.000 €
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 €	1.209.000 €
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 €	0,00 €
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	50.000 €	50.000 €
10	DO 40 - AB 01.12-30	Soutien aux politiques de genre	482.000 €	475.000 €
11	DO 54 - AB 40.08-45	Allocations complémentaires pour compensations de remplacements de congés de maternité	630.000 €	641.000 €

L'attribution d'un code 2 aux crédits des 7 premiers AB trouve leur justification étant donné 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 2008⁷ relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.

Le 9^{ème} AB 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.

Le 10^{ème} AB est un AB de la Ministre de l'Enseignement supérieur (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.

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 ». Cela explique la quantité relativement basse d'articles budgétaires classés comme code 2.

5. Analyse de genre approfondie d'un échantillon d'AB relevant du code 3 (budget ajusté 2025)

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.

Après 7 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 par le passé, les administrations doivent dorénavant produire de nouvelles données statistiques ou les systématiser / les numériser. De ce fait, le calendrier de la méthodologie a dû être anticipé afin que l'administration dispose du temps nécessaire pour l'exercice.

Pour cela, la Cellule d'appui en genre s'est directement 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 ressources humaines et les moyens existants.

⁷ Décret du 12 décembre 2008 : https://www.galillex.cfwb.be/document/pdf/33730_000.pdf

5.2. Analyses de l'échantillon par compétence ministérielle

I – Ministre-Présidente Elisabeth Degrise

LA CULTURE

DO 20 PA 33 AB 33.01 : **Subvention à l'ASBL Opéra Royal de Wallonie - Centre lyrique de la Communauté française.**

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « Cet AB couvre la subvention de fonctionnement allouée à l'ASBL Opéra Royal de Wallonie – Centre lyrique de la Communauté française.

Le contrat-programme 2024-2028 prévoit l'indexation annuelle de la subvention, en fonction du rapport de l'indice santé du mois de janvier de l'année en cours et de celui du mois de janvier de l'année précédente.

- CE : engagés début 2024 sur base d'une prévision d'index de 3,45% pour 2024 et 2% pour les années 2025 à 2028.

- CL : correction de l'initial 2025 sur base de l'index définitif 2025 (ISA jan 25 (135,52)) / ISA jan 24 (130,19)), soit 4,094% ».

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

La justification apportée étant succincte, la CAG s'est renseignée auprès de la Direction des Musiques du Service général de la Création artistique de l'AGC, afin de mieux comprendre les enjeux sous-jacents au financement de l'Opéra Royal de Wallonie par la Communauté française.

Introduction et éléments de contexte sur l'Opéra Royal de Wallonie

L'Opéra Royal de Wallonie (ORW) est, avec La Monnaie et le *Vlaamse Opera*, l'une des trois grandes maisons d'opéra de Belgique. Fondée en 1967, elle compte actuellement 300 travailleurs et travailleuses sous contrats (à durées indéterminée et déterminée) soit environ 230 ETP (équivalents temps plein) et de 400 à 450 artistes supplémentaires invités par saison. Outre la programmation d'opéras et de récitals, qui constitue son activité de base, l'ORW développe également une mission de sensibilisation à l'art lyrique et de développement des publics. Il contribue au rayonnement culturel de la Fédération Wallonie-Bruxelles, en Belgique et à l'international.

Les projets portés par l'ORW touchent environ 103.000 personnes par an, dont 25% de jeunes (hors diffusion numérique) jusque 32 ans. En tant que centre scénique en musique classique, l'Opéra assume un rôle clef vis-à-vis des artistes et du secteur en FW-B. Cela se traduit par la mise en œuvre d'actions spécifiques telles que l'accueil en résidence, des commandes d'œuvres artistiques et la valorisation du patrimoine musical. De la même manière, l'institution entreprend une politique ambitieuse de coproduction, mettant à disposition du matériel, des locaux, des ressources administratives et techniques, tout comme un accompagnement des jeunes talents de la FWB : leur mise en réseau à l'international et l'établissement de collaborations pérennes avec les opérateurs du secteur.

Analyse sociologique du secteur lyrique et proportion de femmes et d'hommes à l'ORW

Concernant la scène, soit la présence de cheffes d'orchestre, de musiciennes et de compositrices dans l'univers lyrique, la littérature scientifique spécialisée concorde sur un phénomène d'invisibilisation, à l'œuvre tant dans l'historiographie que dans l'imaginaire social, tant dans les discours que dans les pratiques de création et de programmation.⁸ À cette invisibilisation de la contribution artistique des femmes au secteur de l'Opéra⁹, s'ajoute un plafond de verre sur les métiers prestigieux et les postes stratégiques. Il reste en effet des disparités considérables entre les femmes et les hommes, qui s'accroissent à mesure que l'on monte dans la hiérarchie d'un Opéra : il y a ainsi toujours peu de directrices générales, de directrices artistiques, de compositrices et de

⁸ Mélanie Traversier, Alban Ramaut (dir.), *La musique a-t-elle un genre ?* Paris, Éditions de la Sorbonne, coll. « Homme et société », 2019, 384 p.

⁹ Hyacinthe Ravet, *Musiciennes. Enquête sur les femmes et la musique*, Paris, Autrement, 2011.

chefes d'orchestre.¹⁰ Nous vérifierons à la fin de l'analyse si l'Opéra Royal de Wallonie constitue ou pas une exception à ce constat général.

Étant donné son statut de centre scénique reconnu et subventionné du secteur professionnel des Arts de la Scène, l'ORW bénéficie d'un contrat-programme qui couvre la période 2024-2028. Ce contrat porte une attention à la représentation diversifiée des femmes et des hommes. En effet, dans son Article 2 – « Objet », qui reprend les objectifs généraux du décret des arts de la scène, il est indiqué que :

« § 2. – Le soutien de la FWB a pour objectifs généraux :

(...)

3° de valoriser les artistes, créateurs et créatrices de la FWB en veillant à une représentation diversifiée des femmes et des hommes, dans le respect de l'égalité des femmes et des hommes et des valeurs de l'interculturalité. »

Cet engagement est réitéré à l'article 5, ce à quoi s'ajoute un engagement de l'ORW à participer aux « opérations de récolte de données menées par les organismes visant à une représentation équilibrée des femmes et des hommes tels que *SCIVIAS*¹¹ ». Dans la même logique, afin de permettre le contrôle de l'utilisation de la subvention, l'ORW est tenu de transmettre à l'Administration Générale de la Culture les pièces justificatives suivantes :

« a) la répartition de la charge salariale entre les hommes et les femmes, en distinguant les postes de direction au sens de l'article 1er , 20° à 22 ° du Décret ;

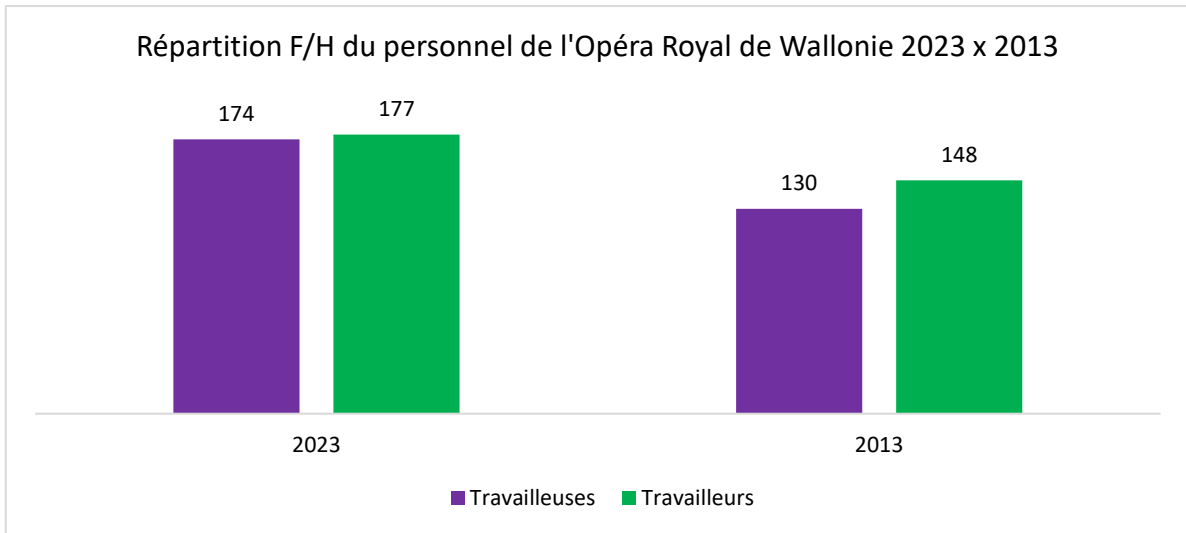
b) l'allocation des moyens à l'accompagnement des artistes, créateurs et créatrices, et leur répartition entre les hommes et les femmes ;

c) l'allocation des moyens à la rémunération des prestations artistiques et techniques, et leur répartition entre les hommes et les femmes. »

La Direction des Musiques a transmis des statistiques anonymisées sur les membres du personnel de l'ORW, pour 2023 (sur base des derniers justificatifs transmis annuellement par l'ORW, dans le cadre de son contrat-programme) et, pour l'année 2013, à titre comparatif. Les données sont classées par genre (femme/homme) et par poste occupé au sein de l'institution. D'un point de vue global, la répartition de genre actuelle au sein de l'Opéra Royal de Wallonie touche à une parité presque parfaite : parmi le **personnel permanent**, nous comptons 149 travailleurs et 147 travailleuses ; parmi le **personnel non-permanent** (Metteurs en scène, Solistes, Musiciens supplémentaires, Lumière et son, Chefs décors, Chefs d'orchestre), 28 hommes et 27 femmes. Sous un angle global, cela représente une amélioration par rapport à la situation de la décennie précédente, tout statut (permanent ou pas) et postes confondus :

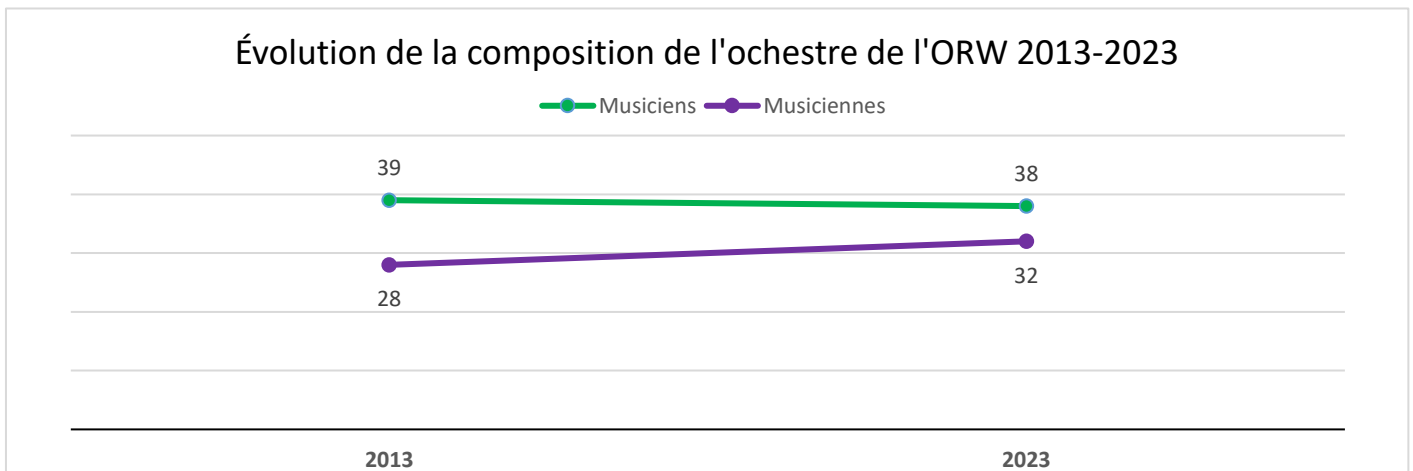
¹⁰ Dana Lynne Varga, Dr. Hilary LaBonte et Zach Finkelstein, « Excluded, Penalized, Indebted, Harassed: Systemic discrimination against women in opera », *The Empowered Musician Review*, nov. 2023.

¹¹ Créée en avril 2019, *Scivias* s'adresse à toutes les organisations, associations ou autres, actives dans le domaine de la musique en Fédération Wallonie-Bruxelles et qui veulent agir pour plus d'égalité. La première étape de travail de *Scivias* fut son [Rapport #0](#), sorti en septembre 2019, qui dresse un état des lieux de la représentation des femmes dans l'industrie musicale. Les institutions fondatrices de *Scivias* sont : Wallonie-Bruxelles Musiques, Court-Circuit – Pôle Musiques Actuelles Wallonie-Bruxelles, Conseil de la Musique, Studio des variétés Wallonie-Bruxelles, Service des musiques non-classiques de la FW-B, Botanique et FACIR (Fédération des Auteurs Compositeurs et Interprètes Réunis).



Cette évolution positive doit néanmoins être nuancée. En analysant ces mêmes données à la lumière de la répartition des femmes et des hommes entre les différents corps de métiers, force est de constater que certains d'entre eux sont, autant en 2013 qu'en 2023, fortement marqués par une division sexuelle du travail. Cette dernière notion signifie que les rapports sociaux entre les femmes et les hommes se retrouvent dans le monde du travail. Autrement dit, les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes professions. Cette différence s'inscrit dans le contexte plus général de la société patriarcale. Elle est modulée historiquement et socialement, c'est-à-dire qu'elle évolue au fil du temps. Elle a pour caractéristique l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée.¹² Cette division s'organise notamment autour des stéréotypes de genre, soit d'idées préconçues sur ce que seraient « les rôles des femmes et des hommes », ce qu'ils et elles « seraient capables » de faire ou non.

Ainsi, en analysant les différents corps de métiers, nous constatons que des inégalités persistent. Par exemple, en 2013, l'ORW comptait 4 chefs d'orchestre, dont 1 femme. La même année, elles étaient 14 ouvrières costumières pour 1 collègue masculin. Dix ans après, les proportions restent essentiellement les mêmes (16 ouvrières costumières pour 1 collègue masculin), voire davantage défavorables aux professionnelles du secteur : parmi tous les chefs (de services chœur, d'orchestre, de décors, de service) et les metteurs en scène, nous comptons 9 hommes et 1 femme (l'une des trois chefs de service). Au niveau de la composition de l'orchestre, la proportion d'hommes et des femmes était, en 2013, d'environ 58% de musiciens pour 42% de musiciennes. En 2023, la proportion de musiciennes a légèrement augmenté et est passée à 46%.



¹² Danièle Kergoat, "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe", in Bisilliat, Jeanne, et Christine Verschuur. Genre et économie : un premier éclairage. Genève : Graduate Institute Publications, 2001, pp. 78-88.

Enfin, nous constatons une rétrogradation de l'occupation de postes stratégiques par des femmes. En 2013, sur les 8 postes de direction (générale, musicale, scénique, technique, « études, équipement, sécurité », communicationnelle, financière, ressources humaines), l'ORW comptait 2 directrices (de communication et de finances). En 2023, l'ORW ne compte plus que 6 directions occupées par 6 directeurs.

Ce recul de la participation des femmes au processus de décision institutionnelle confirme que l'Opéra Royal de Wallonie ne fait pas exception au constat scientifique global sur la situation défavorable aux femmes dans le secteur lyrique, évoqué en début de l'analyse. De la même manière, cela vient contrer l'idée selon laquelle le chemin vers l'égalité entre les femmes et les hommes serait une tendance naturelle dans une société comme la nôtre.

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

La construction d'un secteur de l'Opéra plus paritaire envers les femmes demande un profond travail de sensibilisation sociale et d'actions affirmatives auprès de l'institution. Les réponses politique et administrative représentent des leviers nécessaires et essentiels à ce travail. Dans ce sens, au niveau de l'occupation des postes de direction, la Direction des Musiques nous informe que le processus de nomination à ces postes est encadré par le [Décret du 2 décembre 2021](#). Ce décret modifie le décret-cadre du 10 avril 2003 relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des arts de la scène, en vue d'encadrer les procédures de recrutement aux fonctions de direction. Il détermine notamment :

« § 2. La procédure de sélection comporte au minimum :

1° la publication d'un appel à candidatures sur le site de l'administration de la Culture et auprès d'organisations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des politiques culturelles, pendant au moins six semaines avant la clôture des candidatures ; l'appel précise que des candidatures provenant des deux sexes sont souhaitées ;

2° la constitution d'un jury composé d'un nombre égal d'hommes et de femmes ; (...)

§ 3. Le jury examine les lettres de motivation et les projets artistiques et de gestion des candidatures introduites valablement. S'il est constaté qu'aucune candidature du sexe le moins représenté n'a valablement été introduite au regard de la procédure de sélection établie par l'organe de décision, la procédure de publicité est prolongée pour au moins quatre semaines avant clôture de l'appel à candidatures. Les candidatures déposées dans le cadre de l'appel initial sont traitées sur un pied d'égalité avec celles déposées dans le cadre de la prolongation.

Après la prolongation visée à l'alinéa 2, la procédure peut se poursuivre conformément aux paragraphes 4 à 6 même en l'absence de candidat recevable du sexe le moins représenté. (...)

§ 5. Le jury procède à l'audition des candidats et candidates recevables les mieux classés et adapte, le cas échéant, le classement et sa motivation avant sa transmission à l'organe de décision.

Sauf dans l'hypothèse mentionnée au paragraphe 3, alinéa 3, au moins un candidat ou une candidate recevable du sexe le moins représenté doit être auditionné. (...)

§ 7. Pour l'application du présent article, sont considérés comme des candidatures du sexe le moins représenté :

1° les candidatures déposées par une personne du sexe le moins représenté, au jour du lancement de la procédure de recrutement, au sein des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1^{er} ; 2° les candidatures conjointes majoritairement constituées de personnes du sexe le moins représenté au sens du point 1° ;

3° les candidatures conjointes constituées d'un nombre égal de femmes et d'hommes. (...)

CHAPITRE 7. - De l'évaluation du dispositif

Article 12. - Dans le même titre, il est inséré après l'article 76/10 un article 76/11 rédigé comme suit :

« **Article 76/11. - § 1er.** Un comité d'évaluation des dispositions du présent Titre est institué. Il est composé d'un nombre égal d'hommes et de femmes et comprend :

1° six membres du Parlement ;

2° cinq experts ou expertes sur les questions de genre dont minimum deux chercheurs ou chercheuses universitaires ;

3° trois membres des services du Gouvernement, dont :

a) un représentant ou une représentante des services en charge de l'Inspection de la Culture ;

b) un représentant ou une représentante des services en charge des Arts de la scène ;

c) un représentant ou une représentante de l'Observatoire des Politiques Culturelles.

§ 2. Sans préjudice de la compétence des chambres de concertation concernées, **le comité d'évaluation est chargé, tous les cinq ans, de procéder à l'évaluation du présent Titre et en particulier :**

1° d'évaluer si l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes dans les postes de direction des opérateurs visés à l'article 76/2, § 1er, est atteint ;

2° d'évaluer, en conséquence, si le dispositif établi par le présent Titre en matière d'égalité des sexes doit être adapté. »

Il reviendra donc au Comité d'évaluation instauré par le décret d'évaluer, en 2026, si l'objectif d'égalité entre les

hommes et les femmes dans les postes de direction des institutions tombant sous son champ d'application, dont fait partie l'Opéra Royal de Wallonie, est atteint.

À côté des mesures déjà présentes dans le décret susmentionné, d'autres propositions pourraient également être bénéfiques au secteur lyrique. Dans sa thèse doctorale *Analyzing Gender Inequality in Contemporary Opera* [En analysant l'inégalité de genre dans l'opéra contemporain]¹³, Hillary LaBonte révèle que les œuvres créées par des femmes présentent une proportion plus élevée de rôles féminins. Dans le cadre de ses travaux, elle analyse également l'impact des femmes dans les postes de direction sur la représentation féminine sur scène.

Afin d'œuvrer à une occupation plus équilibrée des postes stratégiques de l'ORW par des femmes et des hommes, un mentorat aux jeunes musiciennes classiques visant à les encourager à devenir cheffes d'orchestre, pourrait être envisagé. De la même manière, des actions de sensibilisation contre les stéréotypes envers les femmes dans le secteur de la musique lyrique pourraient être proposées. Enfin, un programme de « formation stratégique » interne pourrait être mis à disposition des membres du personnel, en particulier aux femmes, afin de les former aux enjeux liés aux postes de direction et, par conséquent, les encourager à y candidater.

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

D.O. 54 PA 01 AB 12.01 : **Remboursements des frais de personnel des cellules des Commissaires et Délégués du Gouvernement**

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « *Les remboursements des frais de personnel des cellules des Commissaires et délégués. Prise en considération de la prévision du Bureau du Plan d'indexation des traitements durant l'année concernée. Prise en considération de la poursuite des effets durant l'année concernée des indexations des traitements de l'année.* »

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

Introduction et éléments de contexte

Désignés par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, les Commissaires et Délégués exercent des missions de contrôles et de conseil auprès des établissements d'enseignement supérieur. Ils sont notamment chargés de :

- Contrôler la légalité des décisions prises par les établissements
- [Répondre à des questions relatives au financement des étudiants et étudiantes](#)
- Recevoir les [recours](#) des étudiants et étudiantes

Il s'agit donc de postes stratégiques importants du paysage de l'Enseignement supérieur en FWB.

Chacune des six universités francophones dispose d'un ou une Commissaire ou d'un ou une Déléguée¹⁴.

Chacune des 19 Hautes Écoles reconnues par la FW-B se voit attribuer un ou une Commissaire de référence¹⁵. Chaque Commissaire a plusieurs Hautes Écoles sous sa responsabilité : en effet, ils et elles sont actuellement 4 à se les partager, c'est pourquoi nous analyserons la représentativité des femmes et des hommes vis-à-vis du nombre de nominations attribuées (et non pas par le nombre pur et simple de personnes). Nous y reviendrons plus en détail à la suite de la présente introduction.

En ce qui concerne le processus de nomination des Commissaires des Hautes Écoles, la matière est régie par le « CHAPITRE IV. - Contrôle des Hautes Ecoles » du [Décret du 09-09-1996 relatif au financement des Hautes Ecoles organisées ou subventionnées par la Communauté française](#). Le Gouvernement nomme cinq commissaires aux Hautes Écoles, après appel public aux candidatures. Le Gouvernement lance l'appel aux candidatures par la voie

¹³ Hillary LaBonte, *Analyzing Gender Inequality in Contemporary Opera*, Doctorat en Dissertations d'Arts Musicaux, BG State University, 2019. https://scholarworks.bgsu.edu/dma_diss/34

¹⁴ <https://www.comdel.be/universites/commissairesdelegues-de-reference/>

¹⁵ <https://www.comdel.be/commissaires-de-reference/>

d'une publication dans deux quotidiens francophones. Les candidatures doivent être introduites par lettre recommandée et comprennent : 1° un curriculum vitae comprenant un exposé des titres et mérites ; 2° un projet écrit, sur base de la description de fonction.

Un Collège d'experts, désignés par le Gouvernement, examine les dossiers déposés par les candidats et candidates. Ceux-ci présentent leur projet au cours d'une audition, destinée à évaluer l'ensemble de leurs compétences. Dans le mois de l'audition, le Collège d'experts propose au Gouvernement une liste qui peut comprendre au maximum deux personnes disposant des qualités pour remplir la fonction de manière également satisfaisante sans qu'un classement ne soit établi entre ces personnes. Le Collège d'experts mentionne la motivation qui l'a conduit à sélectionner cette ou ces personnes et peut, le cas échéant, émettre une recommandation. Au plus tard dans le mois de la réception de l'avis du Collège d'experts, le Gouvernement nomme, au sein de la liste transmise par le Collège d'experts, la personne qu'il juge la plus apte à occuper la fonction.

Les Commissaires sont nommés à titre définitif et affectés auprès de Hautes Écoles fixées par le Gouvernement pour une période de cinq ans. Un ou une commissaire auprès des Hautes Écoles peut se voir confier par le Gouvernement des tâches de contrôle dans d'autres secteurs de l'enseignement supérieur, hors université.

Concernant les Délégués du Gouvernement auprès des Écoles Supérieures des Arts (ESA), la matière est réglée par le « Chapitre VI - Contrôle des décisions » du [Décret du 20-12-2001 fixant les règles spécifiques à l'Enseignement supérieur artistique organisé en Ecoles supérieures des Arts \(organisation, financement, encadrement, statut des personnels, droits et devoirs des étudiants\)](#). Les Délégués ESA sont désignés parmi les Commissaires auprès des Hautes Écoles, sur proposition du ministre qui a l'enseignement supérieur dans ses attributions. Le contrôle effectué sur les Écoles Supérieures des Arts peut constituer tout ou partie de la tâche d'un ou d'une Commissaire.

Enfin, aucune Haute École ni aucune École Supérieure des Arts ne peut être contrôlée plus de cinq années consécutives par un ou une même Commissaire, un ou une même Déléguée du Gouvernement.

Analyse de la répartition d'hommes et des femmes parmi les Commissaires et Délégués

Dans les procédures de désignation décrites par les différents décrets susmentionnés en introduction, aucune mention n'est faite du sexede personnes qui candidatent à ces postes hautement stratégiques dans le paysage de l'Enseignement supérieur. Actuellement, concernant les délégués, déléguées et commissaires du Gouvernement auprès des universités francophones, la situation est relativement équilibrée : sur 5 postes, nous comptons 2 déléguées (dont une est également présidente du Collège).

Université de Namur : **F**, Déléguée – Présidente du Collège.

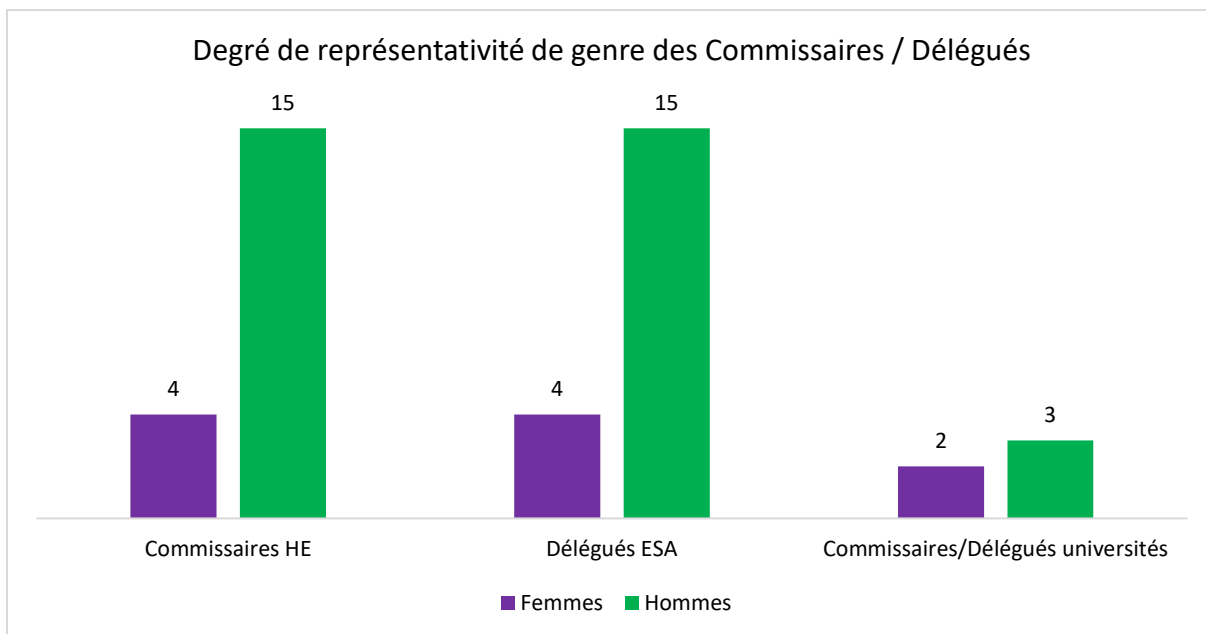
Université de Liège : **H**, Commissaire.

Université Catholique de Louvain et Université Saint-Louis – Bruxelles : **F**, Déléguée.

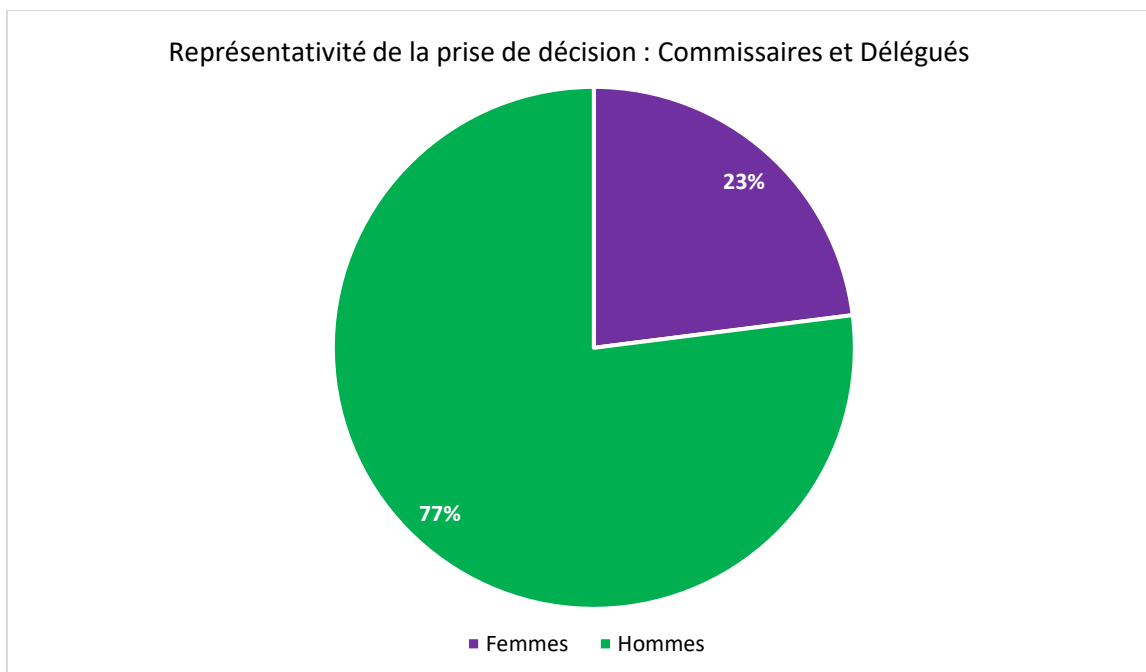
Université Libre de Bruxelles : **H**, Délégué.

Université de Mons : **H**, Commissaire

En revanche, sur les 4 Commissaires désignés par le Gouvernement auprès des Hautes Écoles (HE) et, par conséquent, parmi les Délégués et Déléguées affectés aux Écoles Supérieures des Arts (ESA), nous ne comptons qu'une femme. Comme expliqué en introduction de la présente analyse, ces quatre personnes se partagent le contrôle et les nombreuses missions décrétales sur l'ensemble des 19 Hautes Écoles et des 16 Écoles Supérieures des Arts reconnues en FW-B. Le peu de présence de femmes se traduit, dans la réalité, par une faible participation de leur part au processus de décision et donc au pilotage de l'Enseignement supérieur en FW-B. Afin d'illustrer ce point, nous analyserons la représentativité des femmes et des hommes (et non pas simplement le nombre de personnes) à la lumière des nominations attribuées. Par exemple, un délégué qui se voit attribuer 5 HE et 4 ESA, compte comme 9 points de représentativité masculine. Suivant cette logique, les données actuelles se traduisent ainsi :



Si nous transposons les données du graphique précédent en termes de pourcentage, cela signifie que 77% des décisions et des actions de contrôle auprès des établissements d'enseignement supérieur reconnus par la Fédération Wallonie-Bruxelles sont entreprises par des hommes, contre 23% par des femmes.



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

Une participation égale des femmes et des hommes aux structures de pouvoir et au processus décisionnel constitue l'un des objectifs stratégiques de la plateforme d'action établie lors de la 4ème Conférence mondiale sur les femmes à Pékin (1995), dont la Belgique est signataire. La participation des femmes à l'exercice du pouvoir est un élément nécessaire à l'intégration de la dimension de genre dans les politiques et donc à la réalisation, à terme, de l'égalité entre femmes et hommes.

En comparant les données actuelles de la représentativité des femmes dans les postes de Commissaire / Délégué, Déléguée du Gouvernement à celles du mandat précédent, nous voyons que la proportion leur reste défavorable. De fait, l'Arrêté du 29 août 2018¹⁶ transmis par l'Administration nous révèle que, sur les 6 postes à pourvoir à l'époque, le Gouvernement avait désigné uniquement des hommes. Deux d'entre eux devant s'absenter de leurs fonctions, deux femmes les ont remplacés.

Cette évolution peu avenante pour la participation des femmes à ces postes-clefs démontre que le parcours vers l'égalité n'est pas une tendance qui va de soi. À l'instar du Décret du 15 décembre 2010¹⁷ visant à promouvoir la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes des personnes morales désignés par la Communauté française, les décrets afférents au processus de désignation des Commissaires et Délégués par le Gouvernement pourraient être revus, afin d'établir qu'« un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum du nombre de personnes désignées doivent être des personnes de sexe différent », voire la parité des sexes. De la même manière, une proportion équilibrée entre les femmes et les hommes, voire paritaire, devrait être à l'œuvre au sein du Collège d'expertise désigné par le Gouvernement, qui prend en charge l'examen des dossiers déposés par les candidats et candidates aux postes de Commissaires/Délégués, Déléguées. Ces mesures seraient en effet salutaires à une participation plus équilibrée des femmes et des hommes aux instances stratégiques auprès de l'Enseignement supérieur, contribuant à plus d'égalité dans son processus de prise de décision.

II – Ministre Valérie Glatigny

L'ÉDUCATION

D.O. 40 PA 02 AB 12.04 : **Dépenses permanentes pour achats de biens non durables et de services au profit de la transition numérique.**

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « Ce crédit est destiné à couvrir : les dépenses liées à la participation à des salons (location de stand, achats de goodies, impressions de productions du service ...) ; les abonnements de transports en commun pour nos chargés de missions ; les missions/formations en lien avec les besoins du service ; le matériel didactique ; les frais de réunion avec des personnes extérieures ; les frais de publicité sur les réseaux sociaux. »

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

Introduction et éléments de contexte

Le Service général du Numérique éducatif (SGNE) soutient la transition numérique de l'ensemble du système éducatif, tous niveaux d'enseignement confondus. Il agit au bénéfice de l'ensemble des actrices et acteurs de l'éducation, qu'il s'agisse des apprenantes et des apprenants, des équipes éducatives, des établissements ou d'autres acteurs au sein de l'Administration Générale de l'enseignement (AGE).

Le SGNE a pour mission de mettre en œuvre une **stratégie numérique cohérente, intégrée et pérenne**. Il concentre son action autour de trois grands axes :

- **Renforcer la littératie numérique** des apprenantes et des apprenants ainsi que des professionnelles et professionnelles de l'éducation
- **Soutenir les réformes et politiques éducatives** pour un enseignement plus qualitatif, innovant et performant
- **Utiliser le numérique comme levier** de simplification administrative, de transformation digitale, d'inclusion et d'appui aux politiques publiques de l'AGE

Pour répondre à ces objectifs, le SGNE endosse un ensemble de missions concrètes :

¹⁶ Arrêté du Gouvernement de la Communauté française déterminant les affectations des commissaires du Gouvernement auprès des Hautes Ecoles et des délégués du Gouvernement auprès des Ecoles Supérieures des Arts.

¹⁷ https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/36109_000.pdf

- **Mise en œuvre de la Stratégie numérique pour l'éducation**, définie par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
- **Développement, mise à disposition et alimentation** de la plateforme de ressources éducatives de la FW-B, ainsi que des plateformes d'apprentissage à destination des actrices et acteurs de l'éducation
- **Diffusion de contenus pédagogiques et andragogiques de qualité**, pour toutes disciplines, tous niveaux et tous types d'enseignement, via ses plateformes
- **Encouragement de la co-construction, du partage et de la mutualisation** de ressources et de pratiques éducatives au sein de la communauté éducative
- **Élaboration et diffusion des contenus** concernant l'éducation au et par le numérique dans l'enseignement, en vue de favoriser son intégration dans les pratiques pédagogiques
- **Soutien de la montée en compétences numériques** des professionnels et professionnelles de l'enseignement ainsi que les usages transformatifs des outils digitaux dont l'hybridation des apprentissages
- **Soutien des politiques d'équipement numérique**, qu'il soit individuel ou collectif, ainsi que du déploiement de la connectivité dans les établissements
- **Organisation de l'enseignement à distance**, via la mise à disposition de cours en ligne, l'orientation et l'accompagnement des apprenantes et des apprenants dans leur parcours d'apprentissage tout au long de la vie
- **Accompagnement au changement**, pour aider les usagères et les usagers ainsi que les parties prenantes à s'approprier les outils numériques et à s'inscrire activement dans la transition en cours
- **Élaboration des orientations IT** pour le système scolaire et pilotage du portefeuille de projets informatiques de l'AGE, en veillant au développement d'un système d'applications cohérentes
- **Gestion de projets IT transversaux**, en appui aux entités de l'AGE
- **Veille et intégration des innovations technologiques** au service de la mise en œuvre de ses missions

Le SGNE œuvre à la construction d'un écosystème numérique éducatif cohérent, accessible, inclusif et performant, dans lequel chaque actrice et acteur peut s'épanouir, apprendre, enseigner et innover. En plaçant le numérique au cœur des dynamiques éducatives, il contribue à préparer les citoyennes et citoyens de demain aux enjeux du monde numérique.¹⁸

Analyse de genre des actions du Service général du Numérique éducatif (SGNE)

De façon générale, les femmes sont non seulement sous-représentées dans les métiers dits STIM¹⁹ (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques), alors que ces disciplines sont centrales à l'imagination, la construction et la gestion de nos sociétés, mais la fracture numérique est également persistante. Selon Robert Opp et Raquel Lagunas, respectivement Directeur du numérique et Directrice de l'équipe du genre au Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), l'agence principale de l'ONU pour le développement international : « les technologies numériques sont un puissant moteur de l'égalité des sexes, permettant aux femmes et aux filles d'accéder à de nouvelles informations, opportunités et ressources. Cependant, la fracture numérique entre les sexes persiste, en partie à cause des normes sociales et de genre et des stéréotypes sexospécifiques profondément enracinés. Il en découle que de nombreuses femmes (...) doivent continuellement faire face à des difficultés pour accéder aux technologies numériques et les utiliser ».²⁰

Lorsqu'elles ont accès à Internet, les femmes et les filles sont également confrontées à de la violence et à du harcèlement en ligne, sous la forme de messages explicites ou pornographiques et de cyberharcèlement. Dans l'Union européenne, 1 femme sur 10 a subi une forme de harcèlement en ligne dès l'âge de 15 ans.²¹

¹⁸ Toutes ces explications sont issues du site web du SGNE : [Enseignement.be - Le Service général du Numérique éducatif \(SGNE\)](http://enseignement.be/index.php?page=27935&navi=4444&rank_page=27935) : http://enseignement.be/index.php?page=27935&navi=4444&rank_page=27935

¹⁹ Sur le rapport des filles et des femmes aux STIM, voir : Mathilde Saliou, Technoféminisme : Comment le numérique aggrave les inégalités, Grasset, 15 février 2023. L'auteurice propose un regard critique sur la façon dont le numérique reproduit les inégalités tout en proposant des leviers pour qu'il devienne un espace plus égalitaire.

²⁰ Robert Opp, Raquel Lagunas, « Dépasser les stéréotypes, vers l'égalité : transformation numérique et genre », 14 mars 2022. < <https://www.undp.org/fr/blog/depasser-les-stereotypes-vers-egalite-transformation-numerique-et-genre> >

²¹ Idem, ibidem, 14 mars 2022.

En Belgique, peu de femmes sont actives dans le domaine numérique : à peine 19,4 % des spécialistes IT (technologie de l'information) sont des femmes. Sur 1.000 personnes âgées de 20 à 29 ans et diplômées en STIM, les femmes ne représentent que 9 individus. La Belgique se classe ainsi en 22^{ème} position au classement européen « *Women in Digital Scoreboard* ». ²²

Compte tenu de ses nombreuses missions et devant veiller à la lisibilité du présent rapport, la Cellule d'Appui en Genre s'est limitée à solliciter le SGNE sur des enjeux liés à l'intégration de la dimension de genre dans deux domaines spécifiques, cherchant à répondre aux questions suivantes :

- 1) Est-ce qu'une attention est accordée à la contribution des femmes aux STIM lors des formations financées par l'AB présentement analysé ?
- 2) Est-ce que les matériels didactiques produits par le SGNE veillent à ne pas reproduire des stéréotypes de genre ? De même, est-ce qu'un encouragement des filles / femmes aux métiers du numérique est intégré au sein de ces publications ?

En ce qui concerne le 1^{er} point, le SGNE nous a informés que les formations imputées sur l'AB analysé concernent les agents, agentes/chargés et chargées de mission du service, dans le but de les outiller dans leur travail journalier. La question du genre n'est pas spécifiquement abordée. Il s'agit plutôt de formations pour l'utilisation d'outils et de plateformes relevant de l'apprentissage au numérique et par le numérique dans le système éducatif francophone.

En ce qui concerne le 2^{ème} point, le SGNE a mis en avant sa publication de 2022 « Focus : la place des femmes dans le numérique » ²³. L'objectif de cette publication, réalisée par le Service général du Numérique éducatif (SGNE), est de sensibiliser les équipes pédagogiques à la problématique de la sous-représentation des femmes dans le numérique et les STIM. La publication présente également des moyens d'action auprès de leurs apprenants et apprenantes. Avec le soutien de la Direction de l'Égalité des Chances de la FW-B, le SGNE a donc réalisé cette publication ainsi qu'un module de formation en ligne. ²⁴

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

Les initiatives avancées par le SGNE constituent des bonnes pratiques, qui œuvrent à l'inclusion des femmes et des filles dans le domaine du numérique. Pour que ces premières bonnes initiatives perdurent et atteignent davantage la communauté scolaire (autant le corps enseignant, étudiant et administratif), le SGNE pourrait intégrer une sensibilisation systématique à l'inclusion des filles et des femmes aux STIM dans les missions/formations en lien avec les besoins du SGNE Moyennant l'existence de ressources humaines et financières suffisantes, des partenariats avec quelques écoles pilotes sur différentes provinces de la FW-B pourraient également être intéressants. Ils permettraient d'encourager les cinq actions proposées par la Banque Mondiale dans son rapport « Pourquoi pas elles ? Former aujourd'hui les filles aux emplois numériques de demain » ²⁵. Les deux premières touchant directement les compétences de la FWB :

1. Combattre les stéréotypes de genre en milieu scolaire dès le plus jeune âge.

²² « *Women in Digital* : plus de femmes dans le secteur numérique », Gouvernement fédéral belge, 2021. < https://economie.fgov.be/fr/women-digital-plus-de-femmes?utm_source=chatgpt.com >. Voir également « *Women in digital : national and intersectoral strategy 2021-2026* », Gouvernement fédéral belge, 2021. < <https://economie.fgov.be/sites/default/files/Files/Online/woman-in-digital-national-and-intersectoral-strategy-2021-2026-fr.pdf> >

²³ Service général du Numérique éducatif, « Focus : la place des femmes dans le numérique », 2022. < https://www.e-classe.be/api/v1/ressource/contents/eclasse9343_665db7aaf28d6.pdf >.

²⁴ Sur e-classe, un dossier qui s'intitule « La place des femmes dans le numérique » regroupe de multiples ressources éducatives traitant de cette thématique : < <https://www.e-classe.be/e02bf334-961b-41c9-8571-b4226098df09> >.

²⁵ Hana Brix, Mary Porter Peschka & Christine Zhenwei Qiang, « Pourquoi pas elles ? Former aujourd'hui les filles aux emplois numériques de demain », Banque Mondiale, 26 avril 2023. < <https://blogs.worldbank.org/fr/voices/former-filles-emplois-numeriques> >

2. **Former les filles pour qu'elles puissent exprimer leur inventivité technologique.**
3. Créer des liens entre les jeunes filles et des femmes qui, en jouant le rôle de mentor ou d'exemple, les incitent à poursuivre des études dans les STIM.
4. Informer les jeunes femmes sur les carrières dans les STIM pour qu'elles y recherchent un emploi.
5. Garantir des environnements de travail inclusifs et porteurs pour les femmes dans les STIM.

La mise en œuvre de projets touchant à ces points contribuerait à la construction d'un numérique inclusif vis-à-vis des filles et des femmes et, par conséquent, d'une Fédération Wallonie-Bruxelles davantage égalitaire.

L'ENSEIGNEMENT POUR ADULTES

D.O. 58 PA 02 AB 12.01 : **Dépenses de toutes natures en matière de développement de l'e-learning et du centre de ressources pédagogiques.**

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « Ce crédit est destiné à couvrir :

1. les marchés de services informatiques :

- L'hébergement des plateformes de formation en ligne MOODLE, le dédoublement de la plateforme pour des projets pilotes d'e-learning dans les établissements pénitentiaires, la création de plusieurs instances de MOODLE pour les besoins dans le cadre d'appel à projets au profit de l'Enseignement pour adulte et de l'Enseignement à distance, l'archivage des données de la plateforme de formation en ligne de l'EAD, la location de noms de domaine Internet liés à la nouvelle appellation de l'EAD. Pour rappel, un nouveau marché public portant sur un engagement pluriannuel de quatre années est en cours.
- L'achat de licences de logiciels et plugins spécifiques à la gestion de l'e-learning + livres et manuels
- L'achat de matériel de productions audiovisuelles + matériel didactique
- La location de studio pour enregistrements de bandes-son pour cours de langues en studio, infographie et vidéos pour modules de cours, etc.

2. Autres frais de fonctionnement du Service :

- Dans le cadre de la refonte complète de son offre de formation relative à ces différentes missions décrétales et de la mise en adéquation des contenus avec les référentiels du tronc commun, l'accent est mis sur la réalisation de nouveaux modules de cours. Malgré l'apport de nouveaux chargés de mission (dès septembre 24) qui contribueront à ces créations, il est nécessaire d'envisager une collaboration externe pour ces nouveaux modules de cours et/ou l'acquisition de contenus pour toutes les disciplines concernées via un ou plusieurs marchés publics.
- L'abonnement au système de paiement en ligne des droits d'inscription ainsi que les charges liées aux transactions bancaires (Worldline).
- Les frais de déplacement (abonnement SNCB + abonnement Internet + consommables informatiques + documentation pédagogique) des chargés de mission et des enseignants-vacataires.
- Les frais de réunions des vacataires et techno-pédagogues de l'EAD.
- Les missions et formations du personnel pédagogique.
- Des actions régulières de promotion (folders, cartes postales, goodies, salons, publicité dans la presse, fronton FWB, adwords...)
- Les droits d'auteurs perçus par REPROBEL. »

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

Définition du périmètre de l'analyse

Compte tenu des nombreuses actions financées par cet AB et dans un souci de lisibilité du présent rapport, la CAG s'est limitée à solliciter le Service général du Numérique éducatif (SGNE) pour :

- 1) Les données concernant le nombre d'hommes et de femmes en situation carcérale qui ont eu recours aux « projets pilotes d'e-learning dans les établissements pénitentiaires (CELL Learning) » afin d'évaluer si la surreprésentation masculine parmi la population pénitentiaire se vérifie également parmi les apprenants et apprenantes des projets d'éducation à distance (EAD).
- 2) La proportion d'enseignantes et d'enseignants parmi le personnel pédagogique (les enseignants et enseignantes EAD, mais également les techno-pédagogues), afin d'évaluer si la surreprésentation féminine globale au sein du personnel enseignant se vérifie également dans ces fonctions STIM à l'AGE.

1) Participation aux projets d'e-learning en milieu carcéral

En Belgique, les femmes représentent environ 4 à 5 % de la population carcérale.²⁶ Puisque les établissements mixtes sont rares (pas plus de quatre en Wallonie), la plupart des femmes sont détenues dans des quartiers réservés dans des prisons masculines. En Wallonie, sur environ 10.500 détenus, les femmes seraient donc entre 420 et 525, pour un ratio d'environ 95–96 % d'hommes et 4–5 % de femmes, comme expliqué plus haut. La prison de Haren dispose d'un centre fermé pour femmes, mais les chiffres précis par Région ne sont jamais communiqués officiellement par le SPF Justice. Suivant le pourcentage national communiqué, la littérature scientifique estime les chiffres suivants par Région :

Région	Estimation détenus totaux	% femmes	Nombre estimé de femmes	% hommes
Wallonie	~10.500	4–5 %	420–525	~95–96 %
Bruxelles-Capitale	~2.200	4–5 %	90–110	~95–96 %

Depuis plus de vingt ans, l'enseignement pour adultes, qui peut délivrer des diplômes ou des attestations de réussite, est présent dans les prisons en FW-B. Le projet pilote d'enseignement à distance *Cell-Learning*, initié en 2018 est le fruit d'un partenariat entre le SGNE et l'enseignement pour adultes. Il a pour objectif de mettre son offre de formation à disposition des détenus et détenues. Cette plateforme d'apprentissage interne au Service public fédéral Justice permet aux détenus de se préparer entre autres aux épreuves certificatives externes du secondaire (CE1D, CE2D et CESS), organisées par [le service des Jurys de l'AGE](#). Un enseignant-tuteur assure à distance le suivi des détenus et détenues, en corrigeant les devoirs qu'ils et elles chargent sur Cell-Learning. Un autre suivi se déroule en parallèle dans les murs de la prison, par des formateurs et formatrices d'Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP).²⁷

Initialement, nous souhaitions évaluer si la surreprésentation masculine à la population carcérale en FW-B se vérifie également parmi les apprenants et apprenantes détenus des projets d'éducation à distance (EAD), en l'occurrence du projet *Cell-Learning* spécifiquement. Cependant, aucun rapport, communiqué ou étude publique issus de la FW-B, du SPF Justice ou d'organisations spécialisées ne détaille la répartition actuelle de femmes et d'hommes inscrits au programme *Cell-Learning* ou, simplement, le nombre de femmes et d'hommes ayant pu en bénéficier par le passé. Les publications se limitent à décrire les dispositifs et les bénéficiaires en nombre global, sans segmentation statistique par sexe.

Le Service général du Numérique éducatif (SGNE) nous informe en effet qu'il gère le contenu des formations et les tuteurs et tutrices pour l'accompagnement du projet *Cell-Learning*, en revanche, toute la gestion logistique (inscriptions, orientations, accompagnement de terrain...) est à la charge du SPF Justice. Le SGNE n'a donc pas de vue sur le genre des apprenants et des apprenantes. Il nous précise par ailleurs que le registre spécifique des inscriptions est géré directement par les établissements pénitentiaires.

2) La proportion d'enseignantes et d'enseignants parmi le personnel pédagogique (les enseignants EAD, mais également les techno-pédagogues)

De manière générale, le personnel de l'enseignement, tous niveaux confondus, connaît un taux important et légèrement croissant de féminisation : en 2010 nous comptons 70% d'enseignantes et, en 2024, elles représentent 72,8% du personnel enseignant.²⁸ Comme nous pouvons le constater dans le graphique ci-dessous, l'enseignement pour adultes constitue une légère exception à cette règle. En effet, nous comptons 1686 enseignantes sur 2854 membres du personnel, soit 59% de femmes au sein du personnel enseignant en enseignement pour adultes.

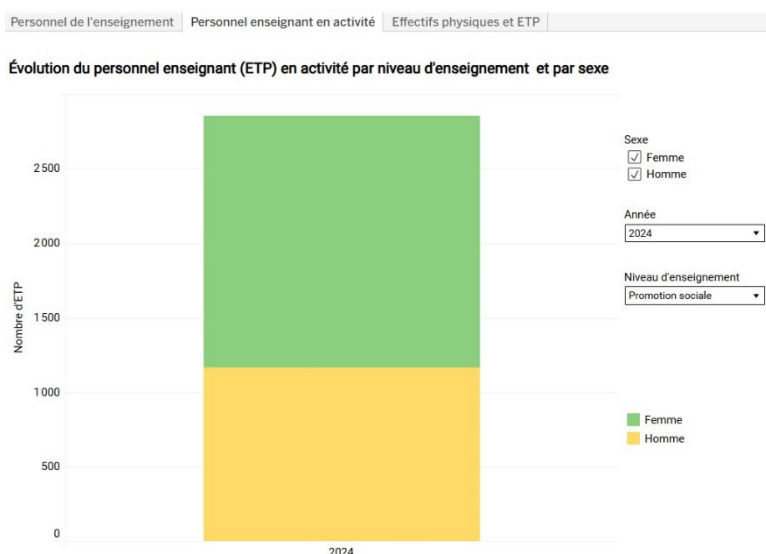
²⁶ NEDERLANDT, Olivia et VANLIEFDE, Aurore. « La (non-)mixité entre hommes et femmes détenues dans les prisons belges. Une analyse des enjeux de genre dans les discours des personnes détenues et du personnel pénitentiaire ». *Droit et société*, 2024/1 N° 116, 2024. p.71-90. CAIRN.INFO < droit.cairn.info/revue-droit-et-societe-2024-1-page-71?lang=fr >

²⁷ Lois Denis, « A quoi ressemble le travail d'enseignant en prison ? », Magazine Prof, 2 janvier 2024.

< <https://prof.cfwb.be/article/a-quoi-ressemble-le-travail-denseignant-en-prison> >

²⁸ « Taux de féminisation à l'AGE », portail officiel statistique de la FWB : < <https://statistiques.cfwb.be/transversal-et-intersectoriel/emploi-fw-b/enseignants-et-personnel-de-lenseignement/taux-de-feminisation/> >

Compte tenu de la rareté de femmes dans les métiers liés au numérique, comme nous avons pu le constater lors de l'analyse précédente, nous nous sommes demandé si la surreprésentation féminine globale au sein du corps enseignant se vérifiait également parmi les enseignants et enseignantes EAD et les techno-pédagogues.



Le SGNE a transmis le tableau ci-dessous, reprenant le nombre actuel de vacataires actifs et sa répartition entre les hommes et les femmes. Force est de constater, malgré la teneur numérique du métier, que la surreprésentation féminine se vérifie, suivant la tendance globale du personnel de l'enseignement.

Personnel enseignant EAD et Techno-pédagogues en 2025	
H	F
49	101
33%	67%

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

Sur le point 1, il nous paraît important que le SGNE se concerte avec le SPF Justice, afin que ce dernier fournisse des statistiques ventilées par sexe sur le nombre d'inscrits et d'inscrites au programme *Cell-Learning*. De manière générale, tout programme pilote, existant ou à venir, concernant le numérique devrait récolter et suivre un monitoring de statistiques sexuées, autant sur les apprenantes et apprenants que sur le personnel pédagogique qui les encadre. L'existence de statistiques ventilées par sexe est en effet essentielle pour l'accompagnement de l'impact des politiques publiques sur la situation respective des femmes et des hommes. Elle permet d'élaborer des actions promotrices de l'égalité mais, également, plus efficaces et efficientes, générant des économies à moyen et à long terme aux comptes publics.²⁹

III – Ministre Valérie Lescrenier

LE SECTEUR JEUNESSE

²⁹ OCDE. *Gender Budgeting in OECD Countries*. Paris : Organisation de coopération et de développement économiques, 2023. Disponible à l'adresse : <https://www.oecd.org/en/topics/gender-budgeting.html> . Cette étude de l'OCDE souligne que le gender budgeting — fondé sur l'analyse de données ventilées par sexe — permet d'aligner les budgets avec des objectifs d'égalité, tout en améliorant l'efficacité des dépenses publiques. Elle estime qu'accroître la participation des femmes à l'économie pourrait, en moyenne dans les pays membres, générer une croissance du PIB de +9,2 % d'ici 2060.

DO 23 PA 25 AB 33.10 (PA) : **Subventions pour la formation des animateurs socio-culturels.**

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « Ces crédits sont destinés à couvrir les subventions pour la Formation des cadres de l'action et de l'animation socioculturelles. »

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

Introduction et éléments de contexte

Le Service de la Jeunesse subventionne les formations que les associations de jeunesse reconnues organisent :

- D'une part en faveur de leurs cadres socioculturels (AB 25.33.10) ;
- D'autre part à l'attention des animateurs volontaires de jeunesse (AB 25.33.11).

Ces formations sont organisées à l'initiative des organisations de jeunesse reconnues par décret. Selon l'article 4 du -décret fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse, **chacune de ces organisations a pour finalités de :**

- 1° favoriser le **développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire chez les jeunes** par une prise de conscience et une connaissance des réalités de la société, des attitudes de responsabilité et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique ainsi que la mise en œuvre et la promotion d'activités socioculturelles et d'éducation permanente;
- 2° **s'inscrire dans une perspective d'égalité, de justice, de mixité, de démocratie et de solidarité, perspective qui se réfère au plein exercice, pour tous, des droits et des principes** contenus dans :
 - a) la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales signée à Rome le 4 novembre 1950;
 - b) la Convention internationale des Droits de l'Enfant adoptée le 20 novembre 1989 par l'Assemblée générale des Nations Unies;
 - c) Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques adopté à New-York le 19 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations Unies;
 - d) le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels adopté à New-York le 19 décembre 1966 par l'Assemblée générale des Nations Unies;
- 3° favoriser la rencontre et l'échange entre les individus, les groupes sociaux et les cultures, **dans toute leur diversité;**
- 4° s'inscrire dans des pratiques de **démocratie culturelle** par le biais de processus d'Education permanente permettant aux jeunes, à partir de leurs réalités vécues, d'élaborer, d'échanger leur lecture de la société et leur vision du monde et d'agir collectivement;
- 5° proposer aux jeunes des espaces qui soient **des lieux d'émancipation, d'expérimentation, d'expression, d'information et de réflexion**, en règle éloignés de tout but de lucre et favorisant **l'éducation active par les pairs;**
- 6° rendre compte de la manière dont elles associent effectivement les jeunes à la poursuite de leurs finalités.
- 7° veiller à ce que les enfants soient **traités dans le respect de leur personne et de leur individualité** et ne soient soumis à aucune forme de violence physique ou psychique.

Ces organisations ont pour objet l'organisation de projets et d'activités qui visent à renforcer la construction d'une société solidaire et de lutter contre les discriminations auxquelles leur public est confronté. Par ailleurs, elles sont chargées de « proposer aux jeunes, aux volontaires et aux professionnels les moyens d'une **formation adaptée aux objectifs de l'association** afin d'aider à la **poursuite des finalités** définies à l'article 4, soit en assurant les formations elles-mêmes, soit en faisant appel à des organismes spécialisés [...] » (Article 5, §1^{er}, 6°). Par conséquent, les formations organisées sont définies par les organisations pour répondre aux besoins de leur public et des cadres qui assument la responsabilité de mettre en œuvre les actions et projets en cohérence avec la philosophie qui sous-tend leur action.

Le texte légal qui cadre la répartition des subventions est la [Circulaire ministérielle du 1^{er} septembre 2018](#)³⁰ « organisant le soutien des programmes de formation des cadres de l'animation et de l'action culturelles, socioculturelles et socio-artistiques ». Suivant le périmètre de l'AB analysé, nous nous limiterons à analyser les formations destinées aux « cadres socioculturels », soit les apprenantes et apprenants qui suivent ces formations. Plusieurs types de formations sont subventionnées via cet article budgétaire.

- Les formations de coordinateurs et coordinatrices de centres de vacances : Conformément au [décret relatif aux centres de vacances \(2009\)](#), ces cadres, volontaires ou professionnels et professionnelles, ont pour mission de mettre en œuvre **durant les vacances scolaires**, un projet éducatif qui vise « l'épanouissement et l'intégration sociale des enfants, **dans le respect des différences, dans un esprit de coopération et dans une approche multiculturelle** » ainsi que « **l'apprentissage de la citoyenneté et de la participation** ». Ces formations, qui comprennent 300h dont 150 théoriques et 150 pratiques visent à renforcer les compétences techniques mais également les **aptitudes à la réflexion critique** sur la qualité des actions menées et des relations vécues, en ce compris, la lutte contre les discriminations. Elles mènent au brevet qualifiant de coordinateur ou de coordinatrice de centres de vacances, déterminé par le même décret. Parmi les contenus, on trouve obligatoirement « *l'éducation à la liberté, à l'autonomie et à la responsabilité, notamment :*
 - *a. la relation entre l'animateur, les enfants, les jeunes : une relation pédagogique, une relation bienveillante ;*
 - *b. l'analyse des valeurs éducatives vécues en centre de vacances ;*
 - *c. les attitudes éducatives en lien avec le projet pédagogique de l'organisateur du centre de vacances dans lequel l'expérience utile est réalisée ;*
 - *4° des outils d'analyse d'un projet pédagogique d'un organisateur de centre de vacances, notamment :*
 - *a. l'appropriation et l'analyse critique du projet pédagogique de l'organisateur du centre de vacances dans lequel le stage pratique est réalisé [...]* »
- Les formations des animateurs, animatrices et coordinateurs, coordinatrices en écoles de devoirs ([décret relatif aux écoles de devoirs \(2004\)](#)) : Ces formations comptent 225h minimum dont 125h théoriques et 100h pratiques. Elles visent à former des encadrants, encadrantes, volontaires ou professionnels, professionnelles, capables de développer des activités et projets conformes aux missions des écoles de devoirs. Ces dernières « *ont pour missions de favoriser :*
 - « *2. le développement et l'émancipation sociale de l'enfant, notamment par un suivi actif et personnalisé, dans le respect des différences, dans un esprit de solidarité et dans une approche interculturelle; [...]*
 - *4. l'apprentissage de la citoyenneté et de la participation. »*En outre, elles doivent « **respecter le Code de qualité** de l'accueil de l'enfant, quel que soit l'âge des enfants ou des jeunes accueillis » et [...] « **respecter et défendre** en son sein les **droits de l'homme et les droits de l'enfant** ». (Article 7, §1er, 2° et 6°) Le [code de qualité](#) rappelle le travail de déconstruction des stéréotypes, notamment de genre, à travailler en équipe d'animation et avec les enfants (livret 4, p. 62). Le code de qualité fait partie des contenus de formation.
- Les formations longues, reconnues par un brevet de l'AGC :
 - BAGIC : Brevet d'aptitude à la gestion des institutions culturelles (700h)
 - Certificat en gestion non violente des conflits interpersonnels ou avec des groupes de jeunes (150h)
 - Brevet d'animateur de Centre de Jeunes (280h)
 - Brevet d'animateur socioculturel (1025h)Ces 4 formations abordent notamment les relations interpersonnelles dans leurs contenus, dans une optique de respect des différences et s'ancrent dans les missions des organisations de jeunesse et leurs finalités reprises ci-avant.
 - Brevet d'animateur-nature : cette formation est axée principalement sur des techniques d'animation.

³⁰ https://servicejeunesse.cfwb.be/fileadmin/sites/sj/uploads/documents/Textes_juridiques/Circ_Formation_2018.pdf

- Les formations continues adressées aux cadres des organisations de jeunesse et centres de jeunes : ces formations, de durée limitée (entre 12h et 30h), visent des thématiques spécifiques parmi lesquelles plusieurs s'attèlent à **différents facteurs d'inégalités** et renforcent des outils qui visent à plus de justice. Quelques thématiques en 2024 : droits de l'enfant, handicap et inclusion, assertivité et lutte contre le harcèlement, lutte contre la catégorisation des jeunes par le travail social, lutte contre les discriminations, gestion des influences et dynamiques de groupes, gestion non violente des conflits, fonction éducative des cadres de jeunesse, approche interculturelle et animation, compétences psychosociales et travail d'équipe, décoder le capitalisme, décoder les idéologies dans les jeux numériques, comprendre la culture sourde, adolescents et vie collective, enjeux culturels de société.

Pour obtenir une subvention, des critères qualitatifs (cohérence pédagogique) et quantitatifs (12 heures et 8 personnes minimum) doivent être respectés. Pour être prises en considération, les formations destinées aux cadres socioculturels doivent renforcer les capacités et les compétences des acteurs et actrices en situation de responsabilité. Qu'elles soient exercées à titre professionnel ou bénévole, les responsabilités doivent impérativement s'inscrire dans le **réseau de l'animation socioculturelle**. Seules les associations reconnues dans le cadre des compétences du Service Général de la Jeunesse et de l'Education permanente peuvent bénéficier de cette subvention, en particulier les associations reconnues dans les décrets relevant de la Jeunesse.³¹

Analyse de genre sur les bénéficiaires des subventions octroyées

Le public bénéficiaire se compose donc des membres des organisations de jeunesse reconnues ou des personnes qui souhaitent démarrer dans l'animation ou l'action socioculturelle. L'ouverture à toutes et à tous est l'un des critères de reconnaissance de ces structures. La Direction de la Jeunesse (DJ) nous précise cependant qu'il n'y a pas de d'impératif quant à un équilibre de genre au sein des législations qui régissent le secteur. Par conséquent, les formations sont généralement suivies à la demande des bénéficiaires eux-mêmes et les proportions varient. Il se peut donc que certaines formations accueillent majoritairement des femmes ou des hommes. D'après la DJ, l'équilibre global est assuré par le fait que toutes les organisations qui donnent les formations sont mixtes.

En 2024, le nombre total de participants en fonction des genres montre un relatif équilibre entre les femmes et les hommes, avec un léger avantage pour les premières, qui représentent 59,54% du public pour cette année. 2143 apprenantes et 1456 apprenants ont ainsi pris part à l'une des 207 formations organisées. Il est cependant nécessaire de préciser que ce nombre ne représente pas le nombre de personnes physiques puisque plusieurs formations sont organisées en différentes périodes, ce qui implique qu'une même personne peut prendre plusieurs fois part à une formation durant l'année. Il faut toutefois remarquer que sur l'ensemble des 207 périodes organisées, seules 4 concernent un groupe exclusivement féminin. Ces 4 formations préparent à la responsabilité de coordination des centres de vacances (2 formations), à l'animation d'enfants porteurs de handicap (1 formation) et à la gestion du personnel (1 formation). Cette situation ne relève pas du fait de l'organisateur. Il est le fait du hasard qui veut que pour chacune de ces formations :

- La thématique répond à un besoin du participant ou de la participante
- Le participant ou la participante peut concilier cette formation avec ses études ou son travail.

D'autres modules identiques, programmés à une autre période, ont accueilli une représentation équilibrée de participants et participantes.

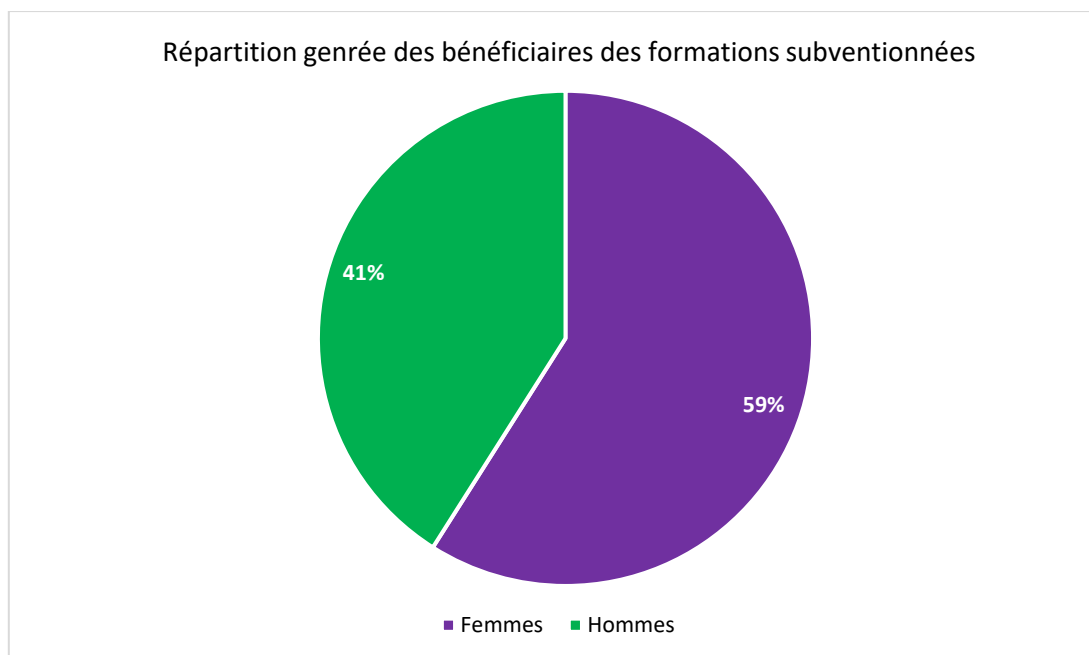
Bien qu'un comparatif avec les années précédentes aurait été intéressant, la tâche n'a pas pu être réalisée faute de ressources disponibles. La récolte se faisant manuellement, le travail trop conséquent n'était pas réalisable dans les délais impartis par le rapport.

La Direction de la Jeunesse (DJ) assure que nous pouvons considérer malgré tout que les chiffres ne changent pas suffisamment pour arriver à une situation où un genre seraient très largement sur-représenté.

Les chiffres avancés pour 2024 présentent tout de même certaines limites méthodologiques. La DJ nous signale que le genre des participants et participantes n'est pas repris comme indicateur sur les feuilles de présence des séances de formations. Les prénoms peuvent néanmoins, dans une certaine mesure, laisser deviner le genre de la personne. Certaines difficultés perdurent pour autant. Par exemple, lorsque la fonction n'est pas accordée

³¹ <https://servicejeunesse.cfwb.be/subventions/operateurs-de-formation/>

avec le genre de la personne (à titre d'illustration, on trouverait une « Caroline » présentée comme « coordinateur »). En outre, certains prénoms épiciques, comme Dominique, ne permettent pas la distinction du genre dans la mesure où il est couramment utilisé pour les femmes comme pour les hommes. Enfin, certains prénoms d'origine étrangère, très éloignés des notions occidentales de masculin/féminin, ne permettent pas de les classer intuitivement dans un genre ou l'autre. Dans de tels cas, la DJ nous a informé avoir eu recours à une attribution paritairement alternée, soit de décider, à chaque fois qu'un prénom « inclassable » se présentait, de l'attribuer une fois à un genre, puis la fois suivante à l'autre genre. Ces deux derniers cas étaient relativement minoritaires.



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

La construction d'une société égalitaire en termes de genre passe notamment par la mise en œuvre de mesures qui favorisent un accès égal des femmes et des hommes aux différentes ressources et formations, produisant une citoyenneté diverse, responsable et épanouie. Pour garantir cet accès équilibré, il paraît important que le Service Général de l'Éducation permanente et de la Jeunesse prescrive la récolte rigoureuse et systématique de statistiques sexuées, autant pour le nombre de femmes et d'hommes exerçant les fonctions de « cadres socio-culturels » que pour leur proportion à suivre des formations d'amélioration. Cela nous permettrait de répondre à deux hypothèses diamétralement opposées, à savoir :

1) est-ce que le nombre de femmes suivant les formations est proportionnel à leur représentation au sein du groupe des cadres socio-culturels, ou bien sont-elles proportionnellement plus nombreuses que leurs homologues masculins à suivre ces formations ?

2) est-ce que le nombre d'hommes suivant les formations est inférieur à leur représentation globale au sein des cadres socio-culturels ou bien sont-ils proportionnellement en accord avec leur pourcentage ?

Dans le cas où la réponse à la première hypothèse serait qu'elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à suivre ces formations, cela signifierait-il que cette action subventionnée agit comme un vecteur d'égalité ?

Dans le cas où la réponse à la seconde hypothèse serait qu'ils sont moins nombreux à suivre ces formations comparativement à leur représentation globale, il s'agirait de s'interroger sur les raisons d'un tel phénomène, et d'encourager davantage les hommes et les garçons à se former au sein du secteur. D'autres critères comme le

milieu socioculturel, l'âge, l'expérience acquise au sein du secteur ou non pourraient également être pris en compte dans une éventuelle recherche qualitative, afin de complexifier l'indicateur genré.

La Direction de la Jeunesse nous a assuré qu'à la rentrée 2025, il sera demandé aux opérateurs de formation de communiquer systématiquement le nombre de filles et de garçons pour chaque formation. Il sera donc possible d'établir des statistiques très fiables à l'avenir.

Dans ce sens, il serait intéressant que la circulaire ministérielle soit revue, afin d'inclure officiellement la récolte systématique et transversale de données sexuées comme une condition à l'octroi de subventions aux formations. De même, une attention à l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait être encouragée, soit le fait de l'aborder explicitement au sein des formations. À ce propos, le Service Jeunesse souligne que la circulaire EVRAS en jeunesse soutient plus particulièrement les opérateurs qui développent des actions et des outils relatifs aux discriminations de genre et aux relations égalitaires. Cette circulaire complète le soutien au secteur, de même que l'action qui sera organisée en 2026 par le SJ, qui proposera une foire aux outils relatifs à ces questions. Ces actions constituent de bonnes pratiques, contribuant à la construction d'un secteur de la jeunesse robuste et égalitaire en Fédération Wallonie-Bruxelles.

LES MAISONS DE JUSTICE

DO 18 PA 11 AB 34.01 : ***Aide financière aux détenus sans moyens de subsistance sous surveillance électronique.***

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « *Il s'agit d'un moyen de subsistance que l'on accorde aux personnes placées en surveillance électronique, sans aucun revenu. Celles-ci perçoivent cette allocation en fonction de leur statut cohabitant ou isolé. Le taux cohabitant s'élève à 13,90 € par jour et le taux isolé s'élève à 20,85 € par jour.* »

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

Introduction et éléments de contexte sur l'AGMJ et la surveillance électronique en Fédération Wallonie-Bruxelles

Parmi ses missions, l'AGMJ a la charge de l'exécution des peines et mesures dans la communauté (surveillance électronique, probation, peine de travail, libération conditionnelle, etc...). Elle gère également l'accueil des victimes. Via les études sociales civiles, elle assiste le Tribunal de la famille dans sa prise de décision en cas de désaccord lié aux enfants (hébergement, exercice de l'autorité parentale, etc.).

L'AGMJ comprend également le CAPREV, un service dédié à l'accompagnement et à la prise en charge des personnes concernées par les extrémismes et radicalismes violents. En plus des treize Maisons de justice réparties sur tout le territoire de la FWB, l'AGMJ compte une administration centrale ainsi que la Direction de la Surveillance Électronique (DSE).

La DSE est compétente pour la mise en œuvre et le suivi de la surveillance électronique des justiciables francophones. Prononcée par une autorité judiciaire ou administrative (par exemple le directeur de prison), la surveillance électronique constitue soit une modalité d'exécution de la détention préventive (DPSE), soit une modalité d'exécution d'une peine privative de liberté ou d'un internement, soit enfin une peine autonome. Dans tous les cas, le justiciable porte un bracelet électronique et est contrôlé par l'équipe du monitoring de la DSE. Certaines procédures impliquent un suivi, voire une guidance du justiciable par un assistant ou une assistante de justice, d'autres non.

Analyse de genre de l'Allocation Entretien Détenu (AED)

Depuis la circulaire ministérielle n°1790 du 1^{er} janvier 2007, une allocation « entretien détenu SE (surveillance électronique) » a été introduite. Parmi les documents exigés pour introduire une demande d'AED, une composition de ménage est obligatoire afin de prouver que la ou le justiciable est isolé. En effet, toute ou tout justiciable est par défaut encodé comme cohabitant s'il ne rend pas ce document. Le cas échéant, une attestation de la « Maison d'accueil » où le justiciable est hébergé durant sa surveillance électronique peut faire office de composition de ménage.² Une fois octroyée, l'AED peut être modifiée en fonction de la situation sociale et

relationnelle du justiciable. En voici les différentes modalités, transmises par l'AGMJ : 20,85 €/jour sont octroyés à une ou un justiciable à statut isolé, tandis que 13,90 €/jour le sont à une ou un justiciable à statut cohabitant.

L'allocation est versée par semaine. Elle est diminuée selon le nombre de jours travaillés par la ou le justiciable, sur base du tableau suivant :

Modalité d'allocation / Statut social	Isolé, Isolée	Cohabitant, Cohabitante
Montant complet par semaine	145,95€	97,30€
1 jour de travail sur la semaine	116,76€	77,84€
2 jours de travail sur la semaine	87,57€	58,38€
À partir de 3 jours de travail sur la semaine	0,00€	0,00€

La Direction de la Surveillance Électronique (DES) précise qu'il y a une différence entre jours de formations et jours de travail. Les jours de formations ne donnent pas lieu à une diminution de l'allocation. Les formations payées (PFI) de maximum 6 mois ne retirent donc pas le droit à la perception de l'Allocation Entretien Détenu (AED), délai au-delà duquel cette dernière est suspendue.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les parents isolés, présentent un risque significativement accru de pauvreté par rapport à d'autres catégories familiales. De fait, plus de 50% des parents « solos » wallons (50,6%) et bruxellois (51,6%) ont un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Les familles monoparentales constituent donc un groupe particulièrement vulnérable face aux situations d'éloignement de l'emploi, notamment en cas de litige judiciaire. Actuellement en Belgique, une famille sur cinq est monoparentale. Au niveau régional, cela se traduit en une famille sur quatre en Wallonie et une famille sur trois à Bruxelles. Aussi les femmes sont surreprésentées à la tête des familles monoparentales³². En effet, 86% de ces familles monoparentales bruxelloises et 81% de ces familles wallonnes (81%) ont une femme comme cheffe de ménage.³³

Considérant cette réalité sociologique et, parallèlement, la surreprésentation masculine parmi la population justiciable³⁴, nous avons analysé la proportion h-f parmi les bénéficiaires de l'AED, de sorte à comprendre son impact en fonction du genre. Autrement dit, nous avons cherché à comprendre **si la surreprésentation masculine parmi les justiciables se reflétait également parmi les bénéficiaires à statut isolé de l'AED** ou si, en revanche, la réalité sociologique expliquée au paragraphe précédent, soit la surreprésentation des femmes chez les familles monoparentales, se vérifiait aussi chez les bénéficiaires à statut isolé de l'AED.

Force est de constater que la réalité sociologique mise en avant pèse également chez les femmes justiciables. Malgré leur sous-représentation parmi le nombre total de justiciables ayant demandé une AED (en moyenne 5% de 2018 à 2025), **elles sont proportionnellement deux fois plus nombreuses à demander une AED au « taux isolé »**, une tendance qui reste relativement stable depuis 2018 :

³² « Parent solo ? Vous n'êtes pas seul ! », Office de la Naissance et de l'Enfance, 25 mars 2022. < <https://www.one.be/public/detailarticle/news/parent-solo-vous-netes-pas-seul/> >

³³ 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.

³⁴ NEDERLANDT, Olivia et VANLIEFDE, Aurore. « La (non-)mixité entre hommes et femmes détenues dans les prisons belges. Une analyse des enjeux de genre dans les discours des personnes détenues et du personnel pénitentiaire ». *Droit et société*, 2024 / 1 N° 116, 2024. p.71-90. CAIRN.INFO < droit.cairn.info/revue-droit-et-societe-2024-1-page-71?lang=fr >

	Modalité AED / Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
FEMMES	% demandes au taux cohabitant	71,43%	69,70%	73,97%	72,04%	72,73%	71,67%	81,82%	82,22%
	% demandes au taux isolé	28,57%	30,30%	24,66%	27,96%	27,27%	28,33%	17,17%	17,78%
HOMMES	% demandes au taux cohabitant	83,25%	85,59%	88,57%	87,18%	86,29%	87,64%	90,98%	91,75%
	% demandes au taux isolé	16,75%	14,41%	11,43%	12,82%	13,71%	12,36%	9,02%	8,25%

Comme indiqué dans le tableau ci-dessus, les femmes sous surveillance électronique en FW-B sont proportionnellement deux fois plus nombreuses que les hommes à être isolées. Des problématiques particulières en découlent. Ces dernières sont étayées ci-dessous.

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

La situation des femmes justiciables en Fédération Wallonie-Bruxelles appelle à une attention politique renforcée, car elle met en lumière des inégalités persistantes et trop souvent invisibilisées au sein du système judiciaire.³⁵ Bien que représentant une minorité numérique parmi les personnes incarcérées, les femmes détenues sont confrontées à des réalités spécifiques : parcours de vie très souvent marqués par des violences, accès limité à des dispositifs de formation adaptés, encadrement psychosocial lacunaire, ou encore conditions de détention pensées par et pour un modèle masculin majoritaire³⁶.

Au-delà des murs pénitentiaires, les femmes justiciables rencontrent également, dans l'ensemble du parcours judiciaire, des obstacles liés aux stéréotypes de genre, à la précarité accrue ou à une méconnaissance structurelle de leurs besoins – qu'il s'agisse de justice familiale, sociale ou pénale³⁷. Il est dès lors important que les pouvoirs publics œuvrent à une justice pleinement inclusive, en intégrant une approche sensible au genre dans la conception des politiques pénitentiaires, judiciaires et sociales.

Cela implique non seulement la collecte systématique de données genrées, **comme c'est déjà le cas pour l'AGMJ**, mais aussi la formation des acteurs et actrices de terrain et le développement de dispositifs de réinsertion réellement adaptés à leurs trajectoires. Le nombre de femmes ayant demandé l'AED au taux isolé, doublement plus élevée en proportion à leurs homologues masculins, démontre que leur surreprésentation parmi les familles monoparentales se répercute également lorsqu'elles se trouvent en situation de surveillance électronique. Et, bien qu'il y ait des femmes ayant demandé l'AED au taux isolé qui, en réalité, ne seraient pas cheffes de familles monoparentales, mais simplement célibataires, cela donne un indicateur quant à leur isolement et au risque de situation de dénuement dans lequel ces femmes peuvent potentiellement se trouver.

³⁵ NEDERLANDT, Olivia et VANLIEFDE, Aurore. « La (non-)mixité entre hommes et femmes détenues dans les prisons belges. Une analyse des enjeux de genre dans les discours des personnes détenues et du personnel pénitentiaire ». *Droit et société*, 2024/1 N° 116, 2024. p.71-90. CAIRN.INFO < droit.cairn.info/revue-droit-et-societe-2024-1-page-71?lang=fr >

³⁶ Corinne Rostaing, « L'invisibilisation des femmes dans les recherches sur la prison », dans *Cahiers de Framespa*, n° 25, 2017.

³⁷ Olivia NEDERLANDT, *Droits des femmes*, in : Code commenté, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 377.

La surveillance électronique, souvent présentée comme une alternative humaine à l’incarcération, ne saurait être envisagée comme neutre du point de vue du genre. En Fédération Wallonie-Bruxelles, les femmes placées sous bracelet électronique demeurent numériquement marginales, mais symboliquement centrales pour interroger la manière dont les dispositifs judiciaires sont conçus, appliqués et vécus.³⁸

En effet, la surveillance à domicile tend à renforcer des assignations déjà pesantes dans la vie des femmes, notamment en matière de tâches domestiques, de soins aux enfants ou aux proches.³⁹ Le domicile, censé être un espace de réinsertion, peut devenir une prison invisible, d’autant plus étouffante lorsqu’il coïncide avec un lieu de violence, de précarité ou d’isolement. À cela s’ajoute le fait que peu de dispositifs d’accompagnement social sont spécifiquement pensés pour les femmes sous surveillance électronique, ce qui creuse encore les inégalités d’accès aux droits, à la formation, ou au soutien psychologique. Dans l’autre sens, ce sont également les femmes qui subissent les charges mentale et domestique quand leur mari, leur fils ou leur frère est en surveillance électronique. En conclusion, elles sont celles qui payent majoritairement le coût social du dispositif de surveillance électronique, qu’elles en soient l’objet ou le soutien à un proche concerné.

Dès lors, si la surveillance électronique doit demeurer un levier vers une justice plus humaine, elle doit l’être dans des conditions véritablement équitables. Cela suppose que les politiques publiques intègrent une lecture genrée de l’alternative carcérale, qu’elles prévoient un accompagnement social adapté, et qu’elles s’attachent à prévenir la double peine que représentent, pour certaines femmes, la sanction judiciaire et l’invisibilité institutionnelle. S’engager pour une telle transformation, c’est affirmer une volonté politique forte : celle de construire une justice inclusive, attentive aux réalités de genre, et capable de concilier sécurité publique, dignité individuelle et égalité des chances.

IV – Ministre Jacqueline Galant

LES MÉDIAS

DO 25 PA 34 AB 31.01: **Fonds budgétaire destiné au subventionnement de projets d’émissions radiophoniques**

Exposé des dépenses apporté par l’administration : « *Le Fonds d’aide à la création radiophonique (alimenté par les contributions financières des radios privées et de la RTBF) soutient :*

- *les structures d’accueil pour la création radiophonique ;*
- *les radios associatives et d’expression à vocation culturelle ou d’éducation permanente ;*
- *la transition numérique des services sonores ;*
- *les projets d’œuvres de création radiophonique. »*

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

Introduction et éléments de contexte

La Fédération Wallonie-Bruxelles a établi depuis 1991 un Fonds d’aide à la création radiophonique (FACR) qui soutient notamment la production d’œuvres de création radiophonique. Tout projet d’œuvre doit être déposé par un producteur : une personne physique disposant du statut d’indépendant ou une personne morale, résidant ou bénéficiant d’un établissement stable en Communauté française (région de langue française ou région bilingue de Bruxelles-Capitale).

La production doit être soit une œuvre de fiction radiophonique, soit une œuvre documentaire radiophonique,

³⁸ Sophie De Spiegeleir, « L’expérience de surveillance au quotidien : être détenu sous bracelet électronique », *Déviance et Société*, Vol. 45, no.2, p. 154, 2021. < <http://hdl.handle.net/2078.3/248237> >

³⁹ Kristel Beyens & Marijke Roosen, « Electronic Monitoring in Belgium: A Penological Analysis of Current and Future Orientations ». *European Journal of Probation*, 5(3), p. 56-70., 2013 < <https://doi.org/10.1177/206622031300500305> >

soit une œuvre musicale radiophonique, soit une œuvre radiophonique d'éducation permanente. Cela ne peut pas être un reportage d'actualité ou une captation simple d'un spectacle vivant. Le projet doit être accompagné au minimum d'un engagement de première diffusion de la part d'un [service sonore privé](#) de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le Service général de l'Audiovisuel et des Médias (SGAM) assure la gestion du FACR. Dans le cadre du soutien aux œuvres de création radiophonique, un appel à projets est organisé chaque année. Les producteurs sont invités à déposer leurs projets auprès du SGAM qui assure le secrétariat de la Commission consultative de la création radiophonique. Après analyse de la recevabilité des projets, le secrétariat transmet les dossiers recevables à la Commission consultative de la création radiophonique qui rend un avis motivé sur ceux-ci.

La RTBF et l'Atelier de création sonore et radiophonique ne peuvent pas déposer de projet en tant que producteurs. L'organisme SMART peut accompagner les porteurs de projets dans leurs tâches administratives, mais ne peut être considéré comme producteur, et aucun projet ne peut être soumis en son nom. Les étudiants souhaitant déposer un projet dans le cadre de leur cursus ne sont pas tenus de disposer du statut d'indépendant. Enfin, les associations sans personnalité juridique (c'est-à-dire une association de fait) peuvent également déposer un projet moyennant le respect de certaines conditions.⁴⁰

Le secrétariat du SGAM transmet les dossiers recevables à la Commission consultative de la création radiophonique et rédige un rapport sur les demandes jugées irrecevables. La Commission évalue chaque projet sur la base des critères suivants :

- Le caractère original et novateur du projet ;
- La qualité du synopsis et la qualité du traitement radiophonique envisagé ;
- La pertinence du découpage ;
- La pertinence du budget : au niveau des rémunérations, dans un souci d'équité et de prise en compte des réalités diverses des équipes de réalisation, la Commission sera attentive au montant des rémunérations compte tenu des types d'engagement (salarial, défraiement, R.P.I, etc...) et des tarifs en vigueur dans la profession ;
- L'intérêt culturel du projet pour la Communauté Française : cet intérêt s'évalue au regard de l'impact que le projet aura sur le public auquel il est destiné, de la pertinence d'associer l'image de la Communauté française au projet en question et de l'intérêt que le projet peut avoir à faire partie du patrimoine radiophonique de la Communauté française. Différents éléments peuvent entrer en ligne de compte pour évaluer l'intérêt culturel, notamment le sujet, le lieu, l'équipe d'enregistrement, le public cible.

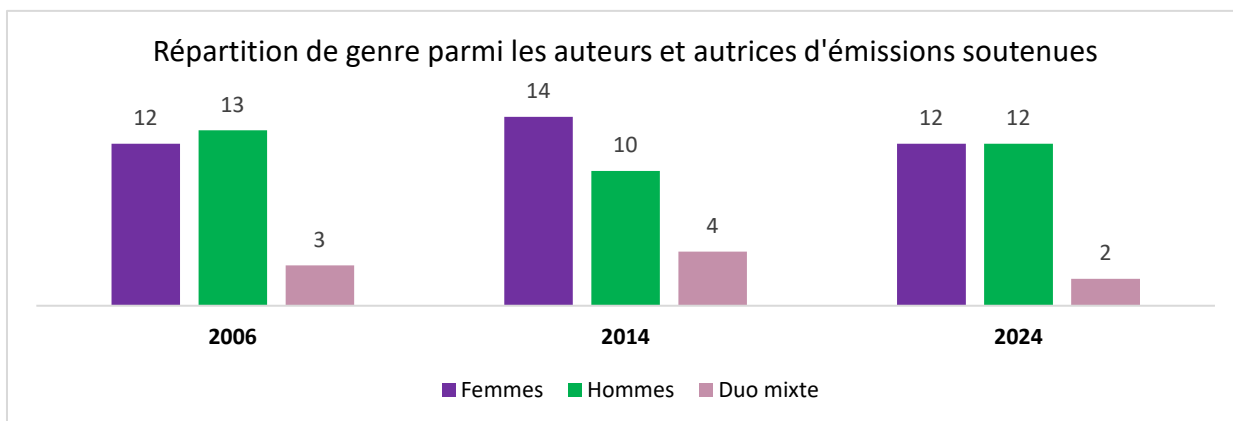
Avant les délibérations de la Commission, des auditions sont organisées aux dates et heures fixées par la Commission. L'audition dure au maximum 10 minutes et vise uniquement à permettre aux membres de la Commission de poser des questions sur le projet déposé. La Commission transmet ensuite son avis à la Ministre des Médias, qui désigne les projets à soutenir et fixe les montants attribués à chacun d'eux. Le demandeur sera ensuite informé de la décision de la Ministre relative à son projet.

Analyse de genre : les émissions radiophoniques soutenues et la Commission consultative de la création radiophonique

La Direction des Médias et de l'Aide à la Presse du Service général de l'Audiovisuel et des Médias (SGAM) a fourni les données relatives à la proportion d'hommes et de femmes ayant créé des émissions radiophoniques soutenues dans le cadre de l'appel à projets annuel financé par le Fonds d'aide à la création radiophonique (FACR) sur trois années différentes : 2006, 2014 et 2024. Force est de constater que la proportion de projets est assez équilibrée au niveau du genre, ce qui démontre une attention à garder un certain équilibre parmi les projets soutenus, que ce soit via l'émission d'avis par la Commission consultative de la création radiophonique ou en raison du positionnement des différents Ministres des Médias lors des législatures précédentes.

⁴⁰ Appel à projets 2025 du FACR, 3. Conditions de recevabilité des projets, p. 2-3.

<https://audiovisuel.cfwb.be/fileadmin/sites/sgam/uploads/Aides/Aides_aux_medias/Fonds_d_aide_a_la_creation_radiophonique/FACR_formulaire_appel_a_projets_2025.pdf>



Chaque duo mixte compte un homme et une femme. Sur les 82 projets soutenus au cours des trois années analysées, les créatrices sont donc représentées à hauteur de 52% du total, tandis que les créateurs constituent 48%. La parité entre les femmes et les hommes est consolidée, et ce de manière relativement stable au fil des années, depuis au moins 2006. Parallèlement, nous avons cherché à comprendre si la représentation féminine au sein de la Commission consultative à la création radiophonique était un réflexe aussi avenant que celui concernant l'octroi de subventions.

L'[Arrêté ministériel du 24 juillet 2012](#), le plus ancien nommant les membres de la Commission Consultative de la création radiophonique répertorié sur *Gallilèx*, compte 3 femmes et 4 hommes en tant que membres effectifs. En comparant la composition de 2012 à celle de 2025, nous observons que les femmes sont, pour les deux années, moins nombreuses en tant que membres effectives et plus nombreuses en tant que membres suppléantes :

2012			2025		
Rôle / Genre	Hommes	Femmes	Rôle / Genre	Hommes	Femmes
Effectifs	4	3	Effectifs	6	4
Suppléants	1	2	Suppléants	3	5
Total	5	6	Total	9	9

Malgré cette réalité, la Commission est conforme au décret du 3 avril 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, qui prescrit que 2/3 au maximum des membres d'un organe consultatif sont du même sexe, autant parmi les membres effectifs que les suppléants. Vraisemblablement, elle appliquait déjà ce principe même avant l'entrée en vigueur du décret susmentionné.

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

La participation égale des femmes et des hommes à la politique et, de manière générale, aux processus de décision, est une condition importante d'une démocratie effective et d'une bonne gouvernance. Outre le renforcement et les progrès du système démocratique, la participation accrue des femmes à la prise de décision a de nombreux effets positifs sur la société, qui peuvent contribuer à améliorer la vie des femmes et des hommes. Ces avantages incluent des sociétés plus équitables et une gouvernance inclusive, des niveaux de vie supérieurs, des changements positifs dans les domaines de l'éducation, de la santé et des infrastructures, et une diminution de la corruption politique.⁴¹

⁴¹ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *Égalité de genre dans la prise de décision politique*, Publications Office, 2017, < <https://data.europa.eu/doi/10.2839/82591> >

La littérature scientifique institutionnelle (l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, ONU Femmes, OCDE) en la matière converge vers quatre conclusions majeures :

- 1) **Diversification des perspectives** – Une représentation équilibrée améliore la qualité et la pertinence des décisions.
- 2) **Amélioration des performances** – Les performances (sociales, environnementales, gouvernance) progressent avec un meilleur équilibre des genres.
- 3) **Effet de sélection positive** – Les quotas et politiques favorisant la parité permettent de détecter des talents souvent négligés.
- 4) **Gouvernance plus démocratique** – La diversité contribue à renforcer la confiance citoyenne et à limiter les biais institutionnels comme la corruption.

À la lumière de ces postulats, la représentation remarquablement égalitaire entre les autrices et auteurs soutenus par le Fonds d'aide à la création radiophonique (FACR) semble être un reflet direct de la participation équilibrée entre les femmes et les hommes à la Commission consultative de la création radiophonique. Afin d'approfondir ces bonnes pratiques déjà instaurées, il serait intéressant d'évaluer la possibilité d'aligner la Commission aux prescrits du [décret du 28 mars 2019](#)⁴² sur la nouvelle gouvernance culturelle, qui prône la recherche de la parité entre les femmes et les hommes, autant parmi les membres effectifs que suppléants. Notons toutefois que l'administration s'efforce déjà de trouver, autant que possible, une parité au sein de la composition de la Commission, en respect aux prescrits du décret du 3 avril 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs. Un tel changement devrait forcément être analysé au préalable par le Service général de l'Audiovisuel et des Médias, expert sur le secteur.

Pour aller un pas plus loin, il pourrait être intéressant d'établir « l'attention à l'égalité entre les femmes et les hommes et le combat contre les stéréotypes de genre » comme un atout pour les projets soumis dans le cadre de l'appel à projets du FACR.⁴³ D'autres thématiques, comme le combat contre le racisme ou le validisme, pourraient également être considérées comme des atouts. Ces éventuels changements devraient également être évalués au préalable par le SGAM, afin d'analyser leur faisabilité.

LES SPORTS

DO 26 PA 35 AB 33.26 : **Subventions pour des formations de cadres sportifs et de moniteurs de fitness.**

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « *Les subventions destinées à la formation des cadres sportifs et des moniteurs de fitness.* »

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

Introduction et éléments de contexte sur les cadres sportifs

L'article budgétaire (AB) choisi par l'Administration Générale du Sport (AGS) est régi par l'[Arrêté Ministériel du 22 janvier 2021](#)⁴⁴ relatif à l'organisation des formations au profit des cadres sportifs. Le service « **Formation des Cadres sportifs** » a comme mission essentielle de développer une politique durable et efficiente de formations de cadres sportifs en **Fédération Wallonie-Bruxelles**.

Au fil des années, l'ADEPS s'est forgée une réelle réputation en matière de **formation de cadres sportifs et sportives**, au point d'en devenir un service de référence, en Fédération Wallonie-Bruxelles et même à l'étranger. Aujourd'hui, la nécessité d'un encadrement sportif est devenue une réalité. De plus en plus de fédérations

⁴² < https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/46371_000.pdf >

⁴³<https://audiovisuel.cfwb.be/fileadmin/sites/sgam/uploads/Aides/Aides_aux_medias/Fonds_d_aide_a_la_creation_radiophonique/FACR_formulaire_appel_a_projets_2025.pdf>

⁴⁴ < https://formation-cadres-adepts.cfwb.be/fileadmin/sites/fdc/uploads/documents/Arrete_delegation_FC.pdf >

sportives en ont saisi toute l'importance, puisqu'elles imposent un brevet ADEPS pour l'encadrement de leurs clubs. Au travers des décrets du 26 avril 1999, du 08 décembre 2006 et *in fine* celui du [03 mai 2019](#)⁴⁵, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a non seulement réglementé l'organisation des formations de cadres sportifs, mais aussi officialisé la certification et la reconnaissance des brevets.

Les formations financées par l'AB sont divisées en trois grands axes :

- 1) **Cadre sportif à vocation pédagogique** (moniteur sportif « Animateur », « Initiateur », « Educateur » ou « Entraîneur ») ;
- 2) **Cadre sportif à vocation sécuritaire** (Sauveteur aquatique) ;
- 3) **Cadre sportif à vocation managériale** (Dirigeant de club sportif, Gestionnaire de fédération sportive ou Gestionnaire d'infrastructures sportives).

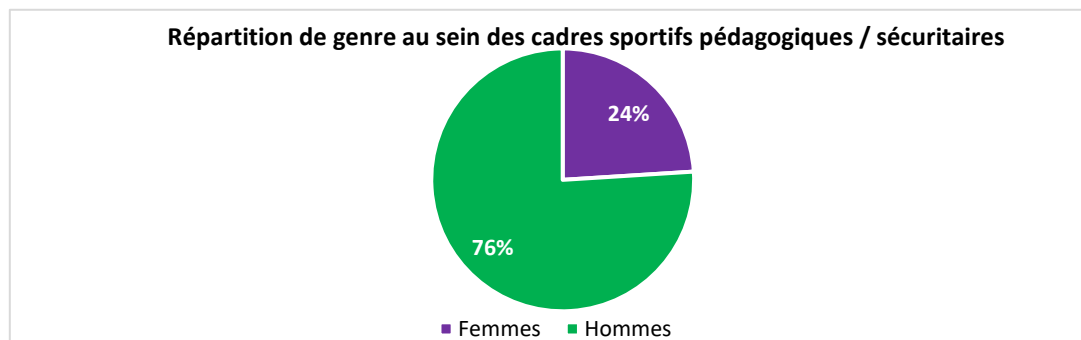
Suivant l'expertise de l'AGS, nous analyserons uniquement les cadres sportifs à vocation pédagogique et sécuritaire, plus représentatifs de la diversité du secteur des sports en Fédération Wallonie-Bruxelles. Ces données vont de 2016 à 2023, suivant le calendrier de transmission de justificatifs du secteur à l'administration.

Analyse de genre au sein des cadres sportifs en FWB

L'AGS a fourni des données sur le nombre de femmes et d'hommes parmi les cadres sportifs et sportives brevetés au sein de 51 différentes « filières ». L'une d'entre-elles représente le sauvetage et les 50 autres les sports reconnus en FW-B. Pour effectuer cette analyse, nous avons d'abord identifié la proportion globale d'hommes et de femmes au sein des cadres sportifs et sportives, toutes filières confondues. Ensuite, nous avons cherché à répondre aux questions suivantes :

- 1) Quelles sont les filières où le nombre total de femmes est le plus important par rapport à celui des hommes?
- 2) Quelles sont les filières où le nombre total d'hommes est le plus important par rapport à celui des femmes?
- 3) Enfin, quelles sont les filières les plus équilibrées, soit où le nombre total de femmes et d'hommes est le plus proche possible d'une proportion à 50%-50% ?

Au total, nous comptons 20.802 cadres sportifs et sportives brevetés en Fédération Wallonie-Bruxelles, toutes filières et années confondues (2016 à 2023). Comme le démontre le graphique ci-dessous, les cadres sportives ne représentent qu'un quart du total. Elles sont en effet 5.036 cadres brevetées, contre 15.766 homologues masculins.

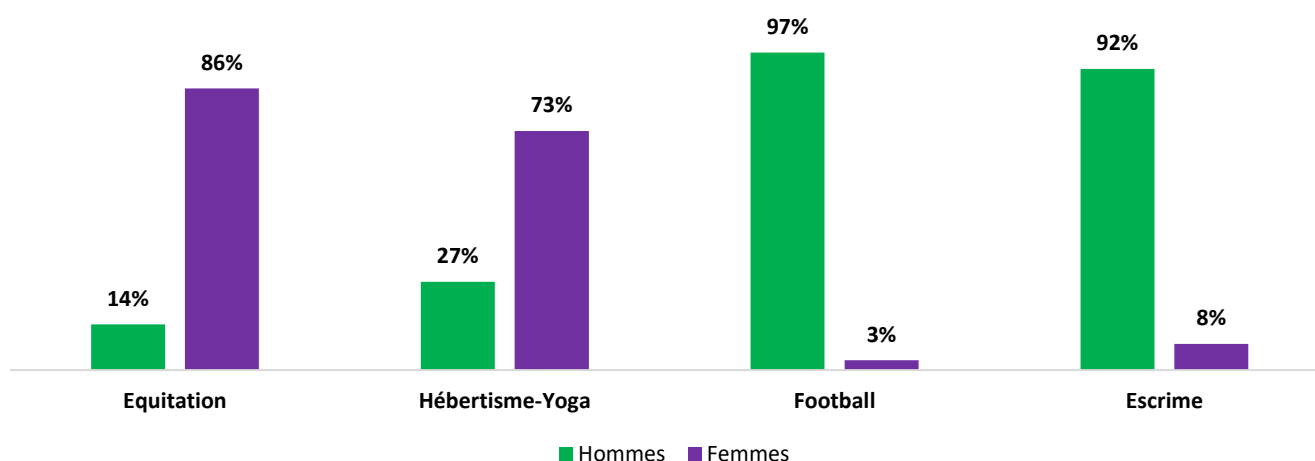


De manière globale, nous constatons donc que les formations sont encore majoritairement suivies par des hommes, qui représentent 3/4 du nombre total de cadres.

⁴⁵ Décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française : < https://www.gallilex.cfwb.be/document/pdf/47228_007.pdf >

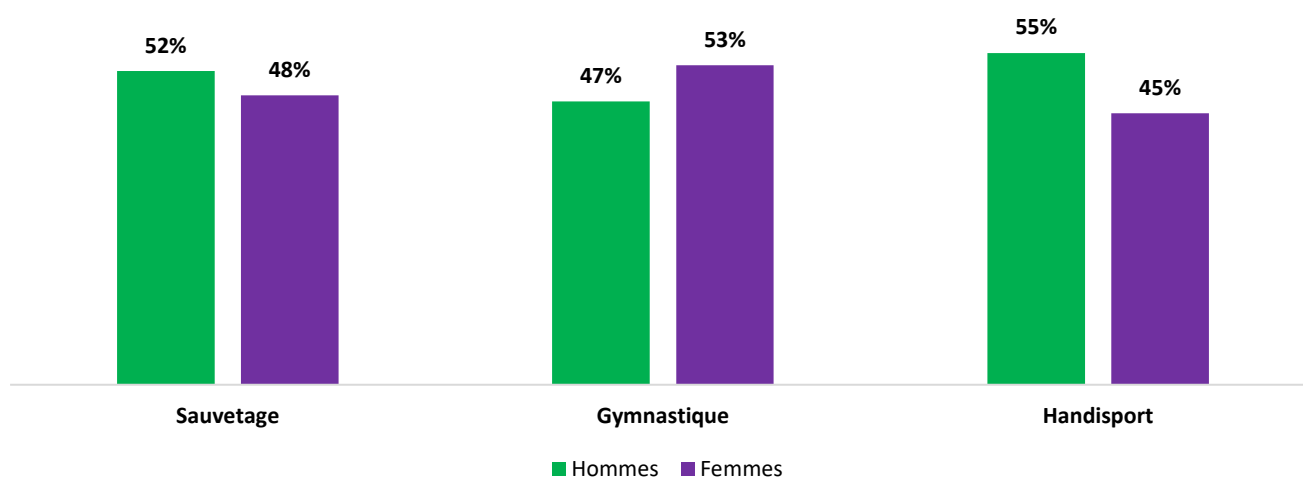
En analysant toutefois plus particulièrement certaines filières, nous voyons que cette proportion peut fortement changer. La seule filière où 100% de femmes est comptabilisé est celle du patinage artistique. Notons toutefois qu'elle ne compte que 3 cadres sportives brevetées, s'agissant donc d'une très petite filière. *A contrario*, la seule filière où 100% d'hommes est comptabilisé est celle du vol à voile, qui compte tout de même 70 cadres sportifs brevetés. Pour les filières où nous constatons la présence d'hommes et de femmes, celles où ces dernières sont les plus nombreuses sont l'équitation et l'hébertisme⁴⁶-yoga ; en situation diamétralement opposée, nous avons le football et l'escrime.

Comparaison de la répartition genrée de 4 filières de cadres sportifs



Enfin, parmi les 51 filières analysées, les 3 filières les plus équilibrées – soit où le nombre total de femmes et d'hommes est le plus proche possible d'une proportion à 50%-50% – sont le sauvetage, la gymnastique et, en troisième place, le handisport (formation globale concernant la pratique sportive chez les personnes en situation de handicap).

Les 3 filières de cadres sportifs les plus équilibrées au niveau du genre



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

⁴⁶ L'hébertisme est une philosophie de vie, physique et mentale, développée par Georges Hébert à partir des années 1910. Pierre Philippe-Médén, « Une communauté héberto-naturiste féminine : la Palestra: », *Corps*, vol. N° 19, n° 1, 14 février 2022, p. 51–64.

La construction d'une société égalitaire passe notamment par la mise en œuvre de mesures qui favorisent un accès égal aux différentes ressources, quel que soit son genre. Dans l'analyse ci-dessus, ces ressources se traduisent par un accès égalitaire à la formation pour devenir cadre sportif, sportive, indépendamment de stéréotypes. 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 » (Art. 1^{er}, 11°). Pour rappel, dans son Article 3, le [décret du 3 mai 2019](#) portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française, prescrit :

« 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.** »

Les données fournies par l'Administration Générale du Sport révèlent un déséquilibre persistant dans la répartition femmes-hommes parmi les cadres sportifs brevetés en Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B). Cette répartition – 24 % de femmes pour 76 % d'hommes – témoigne d'une inégalité structurelle dans l'accès des femmes aux fonctions de cadre sportif, toutes filières et années confondues. La FW-B n'en constitue malheureusement pas une exception.⁴⁷

Ce constat global cache des disparités importantes entre les disciplines sportives. Certaines filières restent entièrement ou majoritairement pratiquées par des hommes, quand d'autres, plus rares, sont pratiquées majoritairement par des femmes. Notons cependant des exemples inspirants de quasi-parité, comme dans le sauvetage, la gymnastique ou encore le handisport, où l'équilibre femmes-hommes se rapproche d'une répartition 50/50.

Cette cartographie met en évidence non seulement les déséquilibres existants, mais aussi les leviers d'action potentiels. Les formations de cadres sportifs et sportives ne sont pas en soi inaccessibles aux femmes, comme le démontrent les cas des filières où les femmes sont plus nombreuses et les filières les plus équilibrées. Le problème réside donc moins dans un manque de capacité que dans des freins structurels, culturels ou symboliques qui entravent l'adhésion des femmes à ces parcours⁴⁸.

Dès lors, plusieurs actions pourraient être mises en œuvre afin d'encourager la participation des femmes et d'avancer vers une égalité réelle dans les métiers de l'encadrement sportif :

1) Valoriser les filières équilibrées comme modèles⁴⁹

Les disciplines affichant une quasi-parité, telles que le sauvetage ou la gymnastique, pourraient être mises en avant à travers des campagnes de sensibilisation, des témoignages, ou des partenariats avec les fédérations concernées pour en comprendre les dynamiques favorables.

2) Mettre en place des incitants ciblés⁵⁰

⁴⁷ WOMEN IN SPORT (UK). *Beyond 30%: Strategies for Gender-Balanced Leadership in Sport*. Londres : Women in Sport, 2021. < <https://www.womeninsport.org> >. THE SPORT JOURNAL. *Women Coaches and the Gender Leadership Gap: A Review of the Literature*, 2020.

⁴⁸ MATEO-ORCAJADA, Alba, MORENO, Manuel P., et SÁNCHEZ-PATO, Antonio. *Gender Stereotypes and Their Influence on the Professional Development of Women in Sports Coaching: A Systematic Review*. International Journal of Environmental Research and Public Health, vol. 18, no. 12, 2021.

⁴⁹ HUFF, Kaci L. *Gendered Narratives in Sports Media: Impact on Young Women's Participation and Leadership Aspirations*. Journal of Gender Studies in Sport, vol. 17, no. 1, 2025.

⁵⁰ TRIBU EXPÉRIENTIEL. *Favoriser la mixité dans les postes à responsabilités dans le sport : quotas, mentorat et sensibilisation*. Rapport pour le Ministère chargé des Sports (France), 2022. < <https://www.sports.gouv.fr/> >

Des mesures financières (réduction des frais d'inscription, bourses de formation) ou symboliques (visibilité accrue des formatrices, mentorat) pourraient être spécifiquement proposées aux femmes, en particulier dans les filières historiquement pratiquées par des hommes.

3) Travailler sur les représentations⁵¹

La faible représentation de femmes dans certaines disciplines renforce des stéréotypes de genre déjà ancrés dans l'imaginaire collectif. Il importe dès lors de soutenir des actions éducatives, dès le plus jeune âge, déconstruisant les biais sexués liées à la pratique sportive et à l'encadrement.

4) Poursuivre le suivi statistique genré

L'exercice mené ici démontre l'intérêt d'une approche fine des données ventilées par sexe. Il conviendrait de pérenniser cette pratique, de l'élargir à d'autres fonctions sportives (arbitrage, cadre managérial ...) et de garantir leur accessibilité.

5) Favoriser la co-construction avec les actrices concernées⁵²

Les femmes déjà actives dans l'encadrement sportif disposent d'une expertise précieuse sur les obstacles rencontrés et les solutions envisageables. Leur implication dans les processus de décision, d'évaluation et de réforme des dispositifs de formation est essentielle.

En définitive, favoriser l'accès des femmes aux fonctions de cadre sportif, sportive, ne relève pas d'un simple enjeu de représentation, mais bien d'une exigence démocratique et de justice sociale. Il s'agit d'offrir à chacune et chacun les mêmes opportunités de se former, d'encadrer et de transmettre, dans un univers sportif plus égalitaire, plus inclusif et plus représentatif de la société dans son ensemble.

V – Ministre Yves Coppieters

L'ÉGALITÉ DES CHANCES

DO 11 PA 32 AB 01.03 : *Initiative en matière de lutte contre le racisme.*

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « Ces crédits financent la campagne de sensibilisation à la lutte contre le racisme prévue par le décret du 8 mars 2018 relatif à la promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité, ainsi que des projets d'accompagnement menés dans le cadre de cette campagne. »

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

Introduction et éléments de contexte

Le [décret du 8 mars 2018](#) relatif à la promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité a créé auprès du Gouvernement un « Conseil de la Promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité ». Le Conseil PCI est notamment chargé de remettre des avis au Gouvernement concernant l'appel à projets annuel PCI ; la sélection des projets dans le cadre des appels à projets (annuels et label) ; le projet de campagne de sensibilisation à la lutte contre le racisme ; toute question relative au décret soit d'initiative, soit à la demande du Gouvernement (par exemple les priorités de l'appel à projets, etc.).

L'AB analysée pour ce rapport concerne uniquement les campagnes de sensibilisation à la lutte contre le racisme. Ces campagnes ont lieu une année sur deux et elles sont pilotées en alternance avec le cabinet du ministre ayant l'Égalité des Chances sous sa tutelle. De ce fait, l'administration ne dispose que des données concernant la campagne de 2021.

⁵¹ ESTEBAN-SALVADOR, Laura, DOMÍNGUEZ, Ricardo et LAGO-PEÑAS, Santiago. *Does gender diversity in sports federations foster women's leadership? Evidence from Spain. European Sport Management Quarterly*, 2024.

⁵² DE HAAN, Donna et SOTIRIADOU, Popi. *Still 'a man's game'? Challenging gendered institutional norms in sport organizations. Sport Management Review*, vol. 25, no. 1, p. 12–27, 2022.

Étant donné l'indisponibilité des données pour les éditions 2019 et 2023, il a été proposé de restreindre l'analyse aux éléments de la campagne de 2021 et à l'évolution de la proportion de genre au sein du Conseil de la Promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité.

Analyse de genre sur le Conseil PCI et sur l'édition 2021 de la campagne de sensibilisation à lutte contre le racisme

Selon le décret du 8 mars 2018, le Conseil PCI est composé de treize membres répartis comme suit :

« 1° six membres disposant d'une voix consultative :

a) un représentant pour chacune des administrations suivantes :

- de la Jeunesse ;
- de l'Education permanente ;
- de l'Egalité des chances ;
- de l'Inspection de la culture ;
- de la Coordination des Plans et des Politiques transversales ;

b) un représentant du Ministre ayant l'Egalité des chances dans ses attributions ;

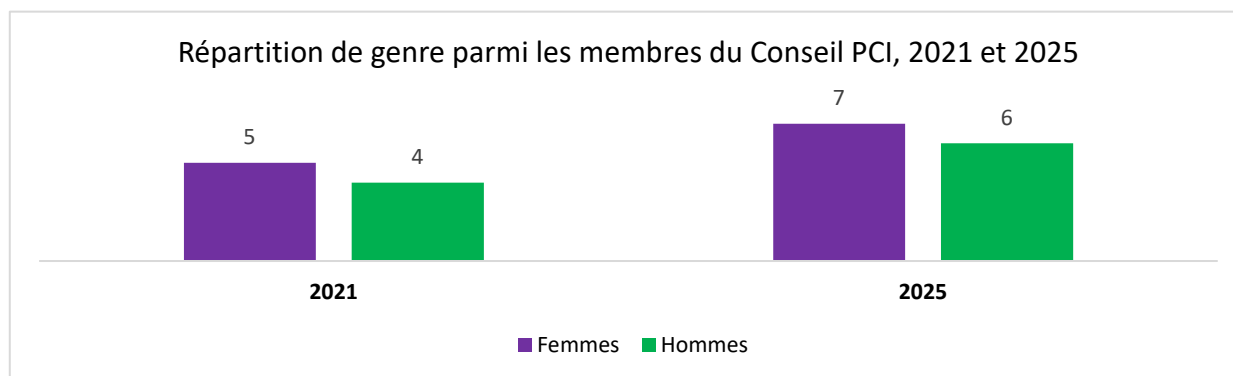
2° sept membres disposant d'une voix délibérative et ayant la qualité d'experts issus du secteur associatif ou académique couvrant au moins chacun des domaines suivants :

- la cohésion sociale ;
- l'interculturalité ;
- la jeunesse ;
- l'éducation permanente ;
- le racisme.

Les membres disposant d'une voix délibérative comprennent au moins quatre membres du secteur associatif.

§ 2. Les experts issus du secteur associatif ou académiques sont désignés par le Gouvernement, pour un terme de cinq ans, renouvelable une fois. Les membres experts visés à l'alinéa 1^{er} sont désignés après un appel public aux candidatures, dont le Gouvernement peut déterminer les modalités d'organisation. Les candidats experts doivent justifier leur compétence ou leur expérience professionnelle ainsi que leur motivation à siéger au sein du Conseil. Ils indiquent la qualité en vertu de laquelle ils présentent leur candidature. Sur proposition du Conseil, le Gouvernement nomme un Président parmi les membres du Conseil. Un agent désigné par le Gouvernement assure le secrétariat du Conseil. »

Suivant les données mises à disposition par la Cellule PCI, la composition actuelle du Conseil est la suivante : 7 membres ont une voix délibérative, 6 membres une voix consultative. Parmi les 7 membres à voix délibérative, il y a 4 femmes et 3 hommes. Parmi les 6 membres à voix consultative, il y a 3 femmes et 3 hommes. Tout statut confondu, le Conseil PCI actuel est donc composé de 7 femmes et de 6 hommes. Tant en 2021 qu'en 2025, le Conseil est conforme au [décret du 3 avril 2014](#)⁵³ visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, qui prescrit que 2/3 au maximum des membres d'un organe consultatif sont du même sexe, autant parmi les membres effectifs que les suppléants.



⁵³ < https://galliilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/40248_000.pdf >

L'édition 2021 de la campagne de sensibilisation à la lutte contre le racisme, : « le racisme ne mène nulle part. – Sauf à l'injustice, à la souffrance et au conflit. » La campagne a notamment produit :

- 8 capsules vidéo mettant en valeur 8 personnes de différentes origines (4 femmes et 4 hommes) et leurs témoignages concernant des agressions racistes vécues, des appels à l'ouverture et au vivre-ensemble ;
- 4 spots publicitaires radiophoniques, mettant en scène un comédien et une comédienne, qui interagissent en jouant des personnages racistes et qui sont interpellés par la voix de leur GPS (faisant référence au visuel de la campagne, qui reprenait la signalétique du code de la route représentant une impasse).

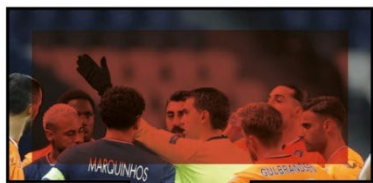
De la même manière, des publications sur des réseaux sociaux ont également été élaborées, afin de diffuser les messages de la campagne à des publics éloignés de la radio et de la télévision, notamment les jeunes. Enfin, des affiches ont été produites, utilisant la signalétique de l'impasse susmentionnée mélangée à des scènes de l'actualité. La parité de genre semble avoir été un point d'attention accru de la part de la Cellule PCI, ayant piloté l'édition 2021. De fait, la diversité ethnique et de genre ont autant été assurées au sein des capsules vidéo, que via des spots publicitaires radiophoniques et des publications sur les réseaux sociaux.

Les illustrations ci-dessous en témoignent :



Nous soulignons néanmoins que les affiches et les scènes de l'actualité choisies (un match de foot et une manifestation anti-raciste) représentent exclusivement des hommes.

Le racisme ne mène **NULLEPART**



**Sauf à l'injustice,
à la souffrance
et au conflit.**

Et si on en finissait
avec les idées reçues?

NULLEPART.BE



Le racisme ne mène **NULLEPART**



**Sauf à l'injustice,
à la souffrance
et au conflit.**

Et si on en finissait
avec les idées reçues?

NULLEPART.BE



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

Les efforts déployés par la Cellule PCI dans le cadre de la campagne de sensibilisation à la lutte contre le racisme en Fédération Wallonie-Bruxelles témoignent d'une réelle volonté institutionnelle de conjuguer inclusion, représentativité et efficacité. La campagne de 2021 « Le racisme ne mène nulle part » a en effet mobilisé une pluralité de canaux de communication (vidéo, radio, réseaux sociaux, affiches), tout en veillant à représenter la diversité de la population concernée. De même, la composition du Conseil PCI respecte le décret du 3 avril 2014. En 2025 comme en 2021, la participation des femmes et des hommes est équilibrée et dynamique : 4 femmes pour 3 hommes parmi les membres à voix délibérative, et une parité parfaite parmi les membres à voix consultative. Cet équilibre traduit une gouvernance consciente des enjeux de genre dans la conception même des politiques publiques de lutte contre les discriminations.

D'un point de vue qualitatif, l'analyse de la campagne de 2021 confirme que la Cellule PCI a intégré la parité de genre comme critère de structuration du message. Les capsules vidéo présentent des témoignages équitablement répartis entre femmes et hommes, et les spots radiophoniques mettent en scène une interaction paritaire entre un comédien et une comédienne. Sur les réseaux sociaux, une alternance de genres est également visible dans la représentation des personnes. Ces choix sont à saluer, car ils participent à une communication inclusive qui évite de reproduire des stéréotypes ou d'occulter certaines voix.

Le seul aspect moins divers est en effet le visuel des affiches, qui ne met en scène que des hommes, même lorsqu'il est question de thématiques pouvant concerner toute personne, telles que le sport ou la mobilisation citoyenne. Ce détail, en apparence anodin, est révélateur de la persistance de stéréotypes sexistes dans les représentations, même au sein de démarches globalement inclusives. Il montre combien la vigilance doit rester de mise lorsqu'il s'agit d'assurer une véritable intersectionnalité dans les messages publics : le racisme ne touche

pas les femmes de la même manière que les hommes, et leur vécu mérite d'être reconnu dans tous les supports de sensibilisation.⁵⁴

Afin de consolider les acquis et d'approfondir encore les pratiques exemplaires de la Cellule PCI, les suggestions suivantes pourraient être envisagées⁵⁵ :

1. **Renforcer l'intersectionnalité dans les futures campagnes** : s'assurer que toutes les formes de supports – y compris les affiches et visuels – intègrent aussi bien la diversité ethnique que la diversité de genre, notamment dans les scènes illustratives à fort impact symbolique.
2. **Systématiser l'analyse genrée en amont et en aval des campagnes** : intégrer un regard critique sur la représentation des femmes racisées dans l'évaluation des campagnes permettrait d'identifier d'éventuels angles morts, et d'améliorer la qualité inclusive du message.
3. **Soutenir la formation des agents et partenaires de la Cellule PCI à la communication inclusive** : sensibiliser les concepteurs et conceptrices de contenu aux mécanismes de stéréotypisation inconsciente renforcera la capacité institutionnelle à produire des messages plus représentatifs.
4. **Favoriser la participation directe de femmes issues de la diversité dans la co-construction des campagnes** : au-delà de la représentativité, leur expertise vécue constitue une richesse essentielle à mobiliser dans la lutte contre le racisme.

VI – Ministre Adrien Dolimont

LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

DO 45 PA 12 AB 33.08 : **Subventions pour des actions de sensibilisation aux STEAM.**

Exposé des dépenses apporté par l'administration : « *Les subventions pour des actions de sensibilisation aux STEM basées sur une approche STEAM.* »

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

Introduction et éléments de contexte

STEM (acronyme de *science, technology, engineering, and mathematics* ou, en français, **STIM** : science, technologie, ingénierie et mathématiques) est un acronyme créé pour parler de ces disciplines, centrales à la création et la gestion actuelles des sociétés technologiquement avancées. **L'approche STEAM**⁵⁶ est une méthode d'apprentissage multidisciplinaire qui intègre les arts aux domaines des STEM. Elle vise à développer des compétences transversales, notamment la créativité, la pensée critique, la résolution de problèmes et la collaboration, en encourageant les élèves à travailler sur des projets concrets et transversaux. L'ajout de l'art vient donc favoriser la créativité et une approche plus holistique de l'apprentissage.

L'AGE précise que l'article budgétaire (AB) concerne la recherche. Il s'agit de subventions octroyées à des institutions qui organisent des événements ponctuels de sensibilisation aux STEAM. Le texte légal de référence

⁵⁴ A ce propos, voir le rapport sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui souligne l'importance de l'approche intersectionnelle dans les politiques publiques, notamment en matière de lutte contre les discriminations raciales : EUROPEAN PARLIAMENT. Report on the EU Strategy for Gender Equality (A9-0234/2020). Strasbourg : Parlement européen, 2020.

< https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0234_FR.html >

⁵⁵ COMMISSION EUROPEENNE. *Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin* (résumé au Parlement), in : Résolution du Parlement européen du 6 juillet 2022 sur la discrimination intersectionnelle dans l'Union européenne : situation socio-économique des femmes d'origine africaine, du Moyen-Orient, latino-américaine et asiatique (2021/2243(INI)). Bruxelles : Commission européenne, 2022.

< <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:52022IP0289> >

⁵⁶ L'approche STEAM en Fédération Wallonie-Bruxelles, enseignement be : < https://www.youtube.com/watch?v=0e95L-PQ3CY&ab_channel=enseignementbe >

qui cadre ces subventions est le [décret du 4 avril 2024](#)⁵⁷ relatif au financement de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur, articles 45 à 49.

L'octroi se fait sur base d'une demande introduite par l'institution, analysée par la Direction de la Recherche Scientifique de l'AGE. Par le passé, ces demandes pouvaient également être analysées par le cabinet ayant la recherche scientifique sous sa tutelle.

Par le biais de cet AB, le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles soutient les initiatives qui visent à rendre les études et les métiers STEAM plus attractifs. Toute institution active dans la sensibilisation aux STEAM (établissement d'enseignement, ASBL, entreprise, etc.) peut déposer une demande de financement. Pour être éligible, le projet doit donc :

- Être porté par une structure active en sensibilisation STEAM, implantée en Wallonie ou à Bruxelles ;
- S'adresser à un large public (pas uniquement à des spécialistes) ;
- Décrire clairement les activités prévues, les personnes impliquées, le calendrier, le budget et le plan de communication.

Ces subventions sont considérées comme des aides ponctuelles : les institutions demandeuses doivent donc déclarer les autres aides similaires reçues au cours des trois dernières années. Devant veiller à lisibilité du présent rapport, nous avons défini un périmètre d'analyse, en cherchant à répondre aux questions suivantes :

- 1) Dans le processus d'évaluation des projets et d'établissement de critères d'octroi, dans quelle mesure la dimension de genre est-elle intégrée en amont par l'administration ?
- 2) Comment les projets financés répondent ou non à cet enjeu ?

Analyse sur l'intégration de la dimension de genre : le processus évaluatif et la réponse des opérateurs

Comme déjà expliqué plus en avant dans le rapport, les femmes sont sous-représentées dans les métiers STIM⁵⁸, alors que ces disciplines sont très importantes. Elles établissent en effet la résolution de problèmes essentiels qui traversent la société contemporaine, tels que la gestion des impacts du réchauffement climatique, les transports et le commerce internationaux.

Cette sous-représentation des femmes dans les métiers STIM résulte à la fois de stéréotypes de genre qui pèsent dans les choix de carrière et, en même temps, d'environnements peu réceptifs aux chercheuses, puisque majoritairement masculins. Il s'agit donc d'un mécanisme social qui se renforce⁵⁹ : 1) des idées reçues sont inculquées à l'enfance → 2) peu de femmes choisissent les STIM en matière de formation → 3) ces environnements de travail restent majoritairement masculins → 4) cette conséquence est socialement vécue comme une preuve de la prétendue indisposition naturelle des femmes aux STIM, renforçant les stéréotypes évoqués au point 1).

⁵⁷ < https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/textes-normatifs/2025-01/20240404s52574%20%282024_0223%29.pdf >

⁵⁸ Hana Bixi, Mary Porter Peschka & Christine Zhenwei Qiang, « Pourquoi pas elles ? Former aujourd'hui les filles aux emplois numériques de demain », Banque Mondiale, 26 avril 2023. < <https://blogs.worldbank.org/fr/voices/former-filles-emplois-numeriques> >

⁵⁹ Robert Opp, Raquel Lagunas, « Dépasser les stéréotypes, vers l'égalité : transformation numérique et genre », 14 mars 2022. < <https://www.undp.org/fr/blog/dépasser-les-stereotypes-vers-legalite-transformation-numerique-et-genre> >

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

Pour œuvrer activement à l'égalité entre les femmes et les hommes et contrer ce genre de phénomène, l'article 4 du [décret du 7 janvier 2016](#)⁶⁰ relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française prescrit notamment que « chaque ministre intègre la dimension de genre dans toutes les politiques, mesures et actions relevant de ses compétences. A cet effet : (...) **il/elle veille**, dans le cadre des procédures de passation des marchés publics et **d'octroi de subsides, à la prise en considération de la dimension de genre.** » En analysant le processus évaluatif pour l'octroi de subventions financées par cet article budgétaire, nous constatons que la dimension de genre est explicitement évoquée dès le formulaire d'inscription.



Financement d'actions ponctuelles de sensibilisation aux STEAM¹

Table des matières

Contexte	2
Critères d'admissibilité	2
Critères d'évaluation	2
Dépenses admissibles	3
Modalités de soumission	3
Tableau à compléter	4
Demandeur	4
Adresse	4
Contact	4
Activité	5
Déclaration de Politique Communautaire	6
Dimension de genre	6
Promotion Fédération Wallonie-Bruxelles	6
Budget	6
Montant	6
Documents complémentaires	6
Déclaration sur l'honneur aide <i>de minimis</i>	7

Dans formulaire⁶¹, la dimension de genre est en effet doublement présente : elle constitue à la fois un axe à part entière, sur lequel les opérateurs peuvent proposer un événement de sensibilisation spécifique à financer et, en même temps, elle est reprise comme un critère évaluatif transversal, commun aux trois axes :

« Contexte⁶²

Dans les limites des crédits budgétaires, le Gouvernement peut accorder à tout acteur de sensibilisation aux STEAM, des subventions portant sur des projets qui ont pour objet de rendre plus attractive les études y correspondantes et qui visent soit :

- 1° à communiquer sur le rôle des STEAM dans le monde d'aujourd'hui ;
- 2° à attirer les jeunes vers les études et les carrières dans les domaines STEAM ;
- 3° à lutter contre les stéréotypes genrés. (...)**

Critères d'évaluation⁶³

L'évaluation du projet [par l'administration] porte au minimum sur les critères suivants :

- 1° la qualité de la présentation et de la rédaction du projet ;
- 2° l'adéquation du personnel, notamment en termes de diplôme et d'expérience professionnelle, ainsi que l'adéquation de l'encadrement scientifique, technique et fonctionnel, affecté au projet ;

⁶⁰ < https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/imports/42131_000.pdf >

⁶¹ Fédération Wallonie-Bruxelles. *Appels à projets STEAM – Direction de la Recherche scientifique*. [En ligne] Disponible sur : < <https://www.recherchescientifique.be/index.php?id=4048&L=0%27> > (consulté en juin 2025).

⁶² Décret du 04/04/2024 relatif au financement de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur, article 50. < https://gallilex.cfwb.be/sites/default/files/textes-normatifs/2025-01/20240404s52574%20%282024_0223%29.pdf >

⁶³ Idem, article 52

- 3° l'expérience de ou des acteurs de sensibilisation éligibles à la fois dans le domaine thématique et le secteur de la communication scientifique ;
- 4° l'adéquation des ressources par rapport au projet ;
- 5° **la prise en compte du facteur genre ;**
- (...) »

Sur la dimension de genre en tant que critère évaluatif, les opérateurs demandeurs d'une subvention doivent répondre à la question « *En quoi votre projet prend bien en compte la dimension de genre ?* ». Par ce cadre méthodologique, l'administration et le Gouvernement accomplissent leurs engagements concernant la promotion active de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des actions de sensibilisation en STEAM.

Concernant les projets soutenus et la manière dont ils répondent à cet enjeu, nous avons analysé les 6 projets qui ont obtenu une subvention en 2023, portés par les opérateurs suivants :

- 1) Aquarium-Muséum de l'Université de Liège (asbl)
- 2) Cap Sciences Espace Wallonie-Bruxelles, en abrégé Cap Sciences (asbl)
- 3) Jeunesses scientifiques de Belgique asbl
- 4) Réseau des médias de proximité – RDMP (asbl)
- 5) *Science&Cocktail Brussels* (asbl)
- 6) Instituts Internationaux de Physique et de Chimie fondés par Ernest Solvay, en abrégé Instituts Solvay (asbl)

Afin de respecter l'équilibre entre les différentes analyses, nous nous limiterons à une étude globale de l'ensemble des réponses avancées par les opérateurs quant à l'intégration de la dimension de genre dans leurs projets.

D'emblée, aucun des opérateurs soutenus n'a saisi l'axe 3, « lutter contre les stéréotypes genrés », comme fil conducteur des événements proposés. De manière globale, sur les 6 événements subventionnés, 3 prennent des mesures concrètes pour intégrer la dimension de genre, par des engagements tels que l'équité de genre parmi les orateurs et oratrices invités. Une autre mesure est la création d'outils pédagogiques « dépourvus de stéréotypes de genre et la sélection des chercheurs mis en valeur dans l'exposition se fera de manière à ne pas véhiculer de stéréotypes de genre dans les métiers exercés ».

Les trois autres opérateurs se limitent à affirmer que leurs activités sont ouvertes à toutes les personnes, sans distinction, ce qui paraît insuffisant compte tenu des éléments constatés en début d'analyse, concernant les inégalités que subissent les femmes dans les disciplines STIM. Dans ces cas, malgré les points d'attention de l'administration dans l'analyse des projets, ces derniers ont tout de même été soutenus. Cette réalité souligne la différence entre l'établissement d'un critère évaluatif (la prise en compte du facteur genre) et sa mise en œuvre concrète comme condition d'octroi du financement.

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

Dans son « Plan stratégique 2024-2033 des sciences au service du développement durable », l'UNESCO souhaite renforcer les programmes d'éducation aux STEM, afin d'assurer un accès égal des filles et des garçons à ces disciplines.⁶⁴ En 2024, un communiqué d'Eurostat⁶⁵ souligne que seulement 27,4 % des diplômés Belges en STEM étaient des femmes en 2021, l'un des taux les plus bas de l'Union européenne. La Fédération Wallonie-Bruxelles a démontré, au fil des années, une volonté affirmée de soutenir l'attractivité des filières STEM auprès des jeunes.

⁶⁴ UNESCO, « Strategic Plan: International Decade of Sciences for Sustainable Development (2024-2033) », sur UNESCO, 2024. < <https://www.unesco.org/en/articles/strategic-plan-international-decade-sciences-sustainable-development-2024-2033> >

⁶⁵ EUROSTAT, 2024. *Women totalled almost a third of STEM graduates in 2021*. Communiqué du 8 mars 2024.

Cependant, comme déjà rappelé dans ce rapport, la sous-représentation des femmes dans ces domaines reste une réalité préoccupante chez nous.⁶⁶

Il s'agit d'un déséquilibre profondément enraciné dans les normes sociales et éducatives, qui se manifeste dès le plus jeune âge par des stéréotypes de genre, et se perpétue dans des milieux de travail historiquement masculins, peu inclusifs ou réceptifs aux parcours féminins. Cette dynamique de reproduction sociale forme un cercle vicieux, où l'invisibilité des femmes dans les STEM est perçue comme une confirmation de leur prétendue inaptitude à y performer.

Face à cela, les pouvoirs publics de la FW-B ont mis en place un cadre normatif robuste afin d'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques, y compris dans les procédures d'octroi de subsides. Dans le cas des événements de sensibilisation aux STEM analysés ici, l'on note que cette exigence est bien intégrée dans les outils administratifs : la prise en compte du genre constitue à la fois un axe possible de projet et un critère d'évaluation transversal obligatoire.

L'analyse des six projets subventionnés en 2023 démontre néanmoins un décalage entre l'intention institutionnelle et sa mise en œuvre concrète. Si trois projets intègrent véritablement la dimension de genre, les trois autres se contentent d'une déclaration d'ouverture à tous les genres, sans proposer de dispositif actif pour réduire les biais sexistes existants. En conséquence, ces projets, bien que financés, manquent l'opportunité de jouer un rôle transformateur dans la lutte contre les inégalités de genre dans les STEM.

Cette situation souligne la nécessité d'un renforcement qualitatif des critères d'évaluation et de leur application effective. Autrement dit, il est essentiel que les opérateurs comprennent la portée de ce critère, qu'ils soient accompagnés pour le mettre en œuvre, et que le respect de ce critère conditionne effectivement l'octroi de subventions publiques. Pour ce faire, les suggestions suivantes pourraient être envisagées, moyennant l'évaluation préalable de leur faisabilité par la Direction de la Recherche Scientifique de l'AGE :

1. **Conditionnalité effective** : l'intégration de la dimension de genre ne peut rester déclarative. Il conviendrait de conditionner l'octroi du financement à la mise en œuvre de mesures concrètes visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes dans les contenus, les intervenants et intervenantes, la communication et l'organisation des événements.
2. **Formation et accompagnement** : moyennant les ressources humaines et financières administratives, proposer aux opérateurs candidats des modules de sensibilisation sur les biais de genre dans les STEM et les outils disponibles pour y remédier.
3. **Valorisation des bonnes pratiques** : en fonction des ressources humaines disponibles, développer une base de données recensant les initiatives exemplaires, permettant aux opérateurs candidats de s'en inspirer.
4. **Suivi et évaluation** : intégrer une évaluation sur l'impact des projets financés sur la perception et l'implication des filles et des femmes dans les filières STEM.
5. **Pérennisation des efforts** : encourager les projets à s'inscrire dans une logique de continuité plutôt que de ponctualité, afin d'avoir un effet durable sur les mentalités.

Par ces mesures, la Fédération Wallonie-Bruxelles pourra renforcer la portée émancipatrice de ses politiques de soutien aux STEM, et jouer pleinement son rôle dans la construction d'un futur plus inclusif et égalitaire vis-à-vis des chercheuses, actuelles et en devenir.

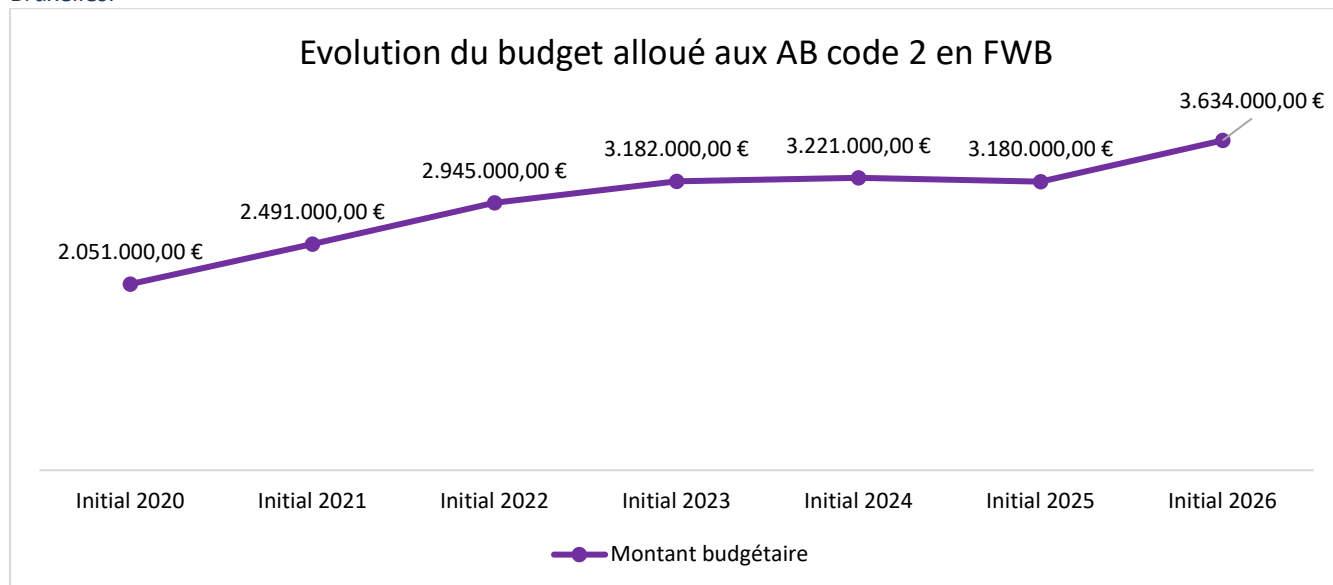
*

⁶⁶ STEFANI, Antje, MINOR, Ralf, LEUZE, Kathrin et STRAUSS, Susanne. *Empirical challenges in assessing the "leaky STEM pipeline": how the research design affects the measurement of women's underrepresentation in STEM*. International Journal of STEM Education, vol. 11, art. 54, 2024

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.



6.2. Consolidation méthodologique en cours et invisibilité de dépenses consacrées à l'égalité au sein d'AB globaux

Faisant suite à la conception et la mise en œuvre de FédéBudget, le nouvel outil d'élaboration du budget en Fédération Wallonie-Bruxelles, la Direction Générale du Budget et des Finances (DGBF) a consolidé l'inclusion des codes genre dans FédéBudget, ainsi que la transition des justifications sensibles au genre des AB, rédigées au préalable par les administrations (« commentaire sur le genre »). Ces justifications sont en effet importantes et utiles à une vision détaillée des dépenses de chaque AB, permettant la visibilité de bonnes pratiques et d'actions finançant des projets consacrés à l'égalité au sein d'AB globaux.

Afin de garantir la continuité de la rédaction de ces justifications et de la réflexion sur l'impact des dépenses sur l'égalité entre les femmes et les hommes, il conviendrait que la DGBF assure la consolidation, à long terme, de ce volet des justifications des AB au sein de FédéBudget. Il conviendrait également que la Cellule d'Appui en Genre adresse une formation spécifique aux officiers et officières budgétaires du Ministère. Ceci afin de les sensibiliser au processus *gender budgeting* et de consolider cette approche à la base même du cycle budgétaire. Lors des bilatérales budgétaires administratives de 2024, la DGBF a marqué son accord pour un soutien communicationnel à propos d'une telle formation. L'actuelle construction de la nouvelle stratégie pour les droits des femmes, commune à la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région wallonne, sera l'occasion de le mettre sur pied.

Outre l'augmentation des crédits des AB classés en code 2, comme mentionné en début de la présente conclusion, notons que 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 actions sont parfois 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 entre les femmes et les hommes. Pour une analyse plus précise du budget dédié à l'égalité de genre, il serait peut-être opportun de faire évoluer la méthode, afin de considérer les parts de code 2 intégrés dans les AB relevant de code 3. Cela impliquerait néanmoins des amendements au cadre législatif actuel, qui prescrit la méthodologie *gender budgeting* adoptée en FWB.

D'un autre côté, la méthodologie de rapportage entre la Cellule d'Appui en Genre et les Administrations se confirme chaque année : les contacts sont plus fluides et des relations de confiance sont établies, essentielles à la transmission de données dans un contexte de pénurie. En effet, après 7 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 par le passé, les administrations doivent dorénavant produire de nouvelles données statistiques ou les systématiser / les numériser.

6.3. Possibilités d'améliorations déjà exploitées ou à envisager

Avancement du moment où le rapport est rendu aux cabinets ministériels de septembre à juillet

Début 2024, dans un souci d'amélioration constant de la méthodologie et du processus de rapportage *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, afin de réfléchir à des modifications dans le processus et d'envisager d'avancer la remise du rapport au mois de juillet. Ceci notamment afin de laisser plus de temps aux différents cabinets pour appréhender le rapport et les éventuelles pistes d'actions et d'améliorations en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leurs compétences.

Cette année l'avancement du calendrier budgétaire de deux semaines, par le nouveau Gouvernement, a mis cette réflexion en œuvre *dans une moindre mesure*, dans la mesure où le rapport a été rédigé pendant les mois de juin et juillet, relu, corrigé et validé par la hiérarchie en août, et transmis aux cabinets de tutelle fin août, juste avant les réunions bilatérales budgétaires. L'efficacité de ce processus pourrait être davantage améliorée : pour une adhésion plus robuste des différents cabinets chargés de négocier lors des bilatérales de l'Initial de l'année suivante, 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 l'exercice actuel, et également dans les précédents, le rapport est transmis conjointement aux ministres en charge du budget et des de droits des femmes, qui le transmettent 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 la Secrétaire Générale).

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

Il conviendra d'envisager l'éventuel rôle que le Conseil des droits des femmes pourrait avoir dans le cadre des futurs rapports *gender budgeting*. Etant donné les délais impartis, dus à l'avancement exceptionnel du calendrier budgétaire en 2025, 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 qu'à améliorer :

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 communication entre la Cellule d'Appui en Genre (CAG) et les différentes administrations, ainsi qu'au soutien de la DGBF.

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

L'approche *gender budgeting* dépasse largement l'exercice chiffré. Elle engage une transformation profonde de notre manière de concevoir les politiques publiques, avec pour finalité un changement de paradigme dans l'élaboration budgétaire. Cette méthode invite à repenser l'ensemble du cycle budgétaire, en intégrant pleinement la dimension de genre dès l'origine des choix politiques.

En attendant que cet objectif ambitieux soit atteint, les analyses développées dans le présent rapport offrent un double éclairage, à la fois global et ciblé, sur l'état actuel des dépenses publiques. Elles permettent de visualiser, concrètement, comment les ressources de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont distribuées entre les femmes et les hommes, et d'identifier les zones de déséquilibre ou les leviers de progrès. Ce travail contribue à objectiver la manière dont nos politiques répondent – ou non – aux exigences d'égalité de genre.

Pour renforcer cette dynamique, il est désormais essentiel de généraliser la production et la mise à disposition de données ventilées par sexe dans toutes les compétences de la FWB. Cette exigence s'applique tant aux administrations internes qu'aux opérateurs soutenus par les pouvoirs publics. Une récolte de données solide et pérenne assurera ainsi la poursuite d'analyses fines et pertinentes, contribuant à ce que nos politiques publiques soient plus efficaces et efficientes et, à moyen et à long terme, plus économiques, car adaptées à la diversité réelle de la population.

Ainsi outillés, les responsables politiques disposeront d'un levier concret pour orienter leurs décisions vers une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Le *gender budgeting* ne constitue pas un exercice ponctuel, mais une approche pérenne et transversale, au service d'une gouvernance plus juste, plus inclusive et plus efficace pour l'ensemble des citoyennes et citoyens de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
