

CWEHF

**CONSEIL WALLON
DE L'ÉGALITÉ ENTRE
HOMMES
ET
FEMMES**

Rapport d'activités 2010

Coordonnées :

CWEHF

Rue du Vertbois, 13 c

4000 Liège

Tél : 04/232.98.31 ou 04/232.98.23

Fax : 04/232.98.93

Mail : therese.vanhoof@cesrw.be –
anne.quillick@cesrw.be

Site Internet du CESRW : <http://www.cesrw.be>

SOMMAIRE

I. CREATION DU CWEHF	3
II. MISSIONS DU CWEHF	3
III. COMPOSITION DU CWEHF	3
IV. FREQUENCE DES REUNIONS	6
V. AVIS	6
VI. PRINCIPAUX THEMES DE TRAVAIL	7
VII. RELATIONS AVEC LE GOUVERNEMENT WALLON	10
VIII. AUDITIONS	13
IX. REALISATIONS	23
X. CWEHF A L'EXTERIEUR	24
XI. DIVERS	37

I. CREATION DU CWEHF

Le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes a été créé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 2003 (M.B. 18/08/03).

Le 10 novembre 2003, le Ministre-Président du Gouvernement wallon l'a installé officiellement.

Depuis janvier 2004, le CWEHF se réunit mensuellement dans les locaux du Conseil Economique et Social de la Région Wallonne (CESRW). Le secrétariat du CWEHF est assuré par le personnel du CESRW.

II. MISSIONS DU CWEHF

Le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes **«contribue à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes»**.

Il a notamment pour missions :

- 1° de formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité entre hommes et femmes;
- 2° de proposer les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission;
- 3° de rendre des avis sur les mesures réglementaires;
- 4° de suivre la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans les autres niveaux de pouvoir.

III. COMPOSITION DU CWEHF

L'année 2010 fut marquée par le renouvellement de la présidence, des vice-présidents et de la composition du Bureau. Le renouvellement a eu lieu lors de la réunion du CWEHF du 10 mai 2010.

L'arrêté du Gouvernement wallon du 22 avril 2010 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 31 janvier 2008, désignant les membres du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes pour une mandature de 4 ans, a entériné les remplacements demandés par certaines organisations.

1. ASSEMBLEE

L'article 6 de l'arrêté du 10 juillet 2003 prévoit que «le Conseil est composé de 25 membres effectifs et 25 membres suppléants» :

- 12 membres effectifs et 12 membres suppléants désignés par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs;
- 13 membres effectifs et 13 membres suppléants, désignés par le Gouvernement sur base de propositions faites par des associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes.

La composition de l'assemblée du CWEHF jusqu'au 31 décembre 2010 est la suivante :

Jusqu'au 10 mai 2010 :

Présidente : Annie CORNET

Vice-Présidentes : Maryse HENDRIX et Dalila LARABI

Secrétaires : Claude GONTIER et Thérèse VAN HOOFF

Après le 10 mai 2010 :

Présidente : Mathilde COLLIN

Vice-Présidentes : Maryse HENDRIX et Dalila LARABI

Secrétaires : Thérèse VAN HOOFF, Claude GONTIER¹ et Florence LEDIEU²

Pour les **associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes** :

ASSOCIATIONS	MEMBRES EFFECTIFS	MEMBRES SUPPLEANTS
Flora (eff.) / Forma (suppl.)	Marie-Rose CLINET	Marie-Paule NIJSKENS
Conseil des femmes francophones de Belgique	Jeannine GERLACH	Reine MARCELIS
Femmes Enseignement Recherche ULG (FERUlg)	Annie CORNET	Marc JACQUEMAIN
Collectif contre les violences familiales et l'exclusion	Claire GAVROY	Jean-Louis SIMOENS
Femmes prévoyantes socialistes	Leila MIMOUNI	Patrick SOLAU
Ligue des familles*	-	-
Vie féminine	Laurence LESIRE	Christine WECKX
Praxis	Vincent LIBERT	Cécile KOWAL
Relais Hommes	Olivier NYSSSENS	Carl VANDOORNE

¹ Claude GONTIER a quitté le secrétariat le 31 décembre 2010.

² Florence LEDIEU est entrée en fonction le 27 septembre 2010.

PS	Valérie LAPLANCHE	Guillaume DEWALQUE
CdH	Michèle BRIBOSIA	Huguette BRUYERE ³
MR	Annie SERVAIS	Michel PETERS
Ecolo	Maryse HENDRIX	Benoît LORENT

* Suite à un courrier datant du 30.08.2009, la Ligue des familles a décidé de ne plus être représentée au sein du CWEHF. Par conséquent, le CWEHF a transmis cette décision à la Ministre TILLIEUX et lui a demandé de procéder au remplacement de cette association.

Pour les **organisations représentatives des travailleurs et des employeurs** :

ORGANISATIONS	MEMBRES EFFECTIFS	MEMBRES SUPPLEANTS
CSC	Patricia BIARD	Rébecca PEETERS ⁴
CSC	Mathilde COLLIN ⁵	Claire LAMMERANT
CSC	Francis FREDERICK ⁶	Bertrand SCULIER ⁷
FGTB	Dalila LARABI	Monique DILMANN
FGTB	Mariet VANDERSTUKKEN	Christiane LESCAPET
FGTB	Daniel RICHARD	Joseph BURNOTTE
EWCM	Cécile DELHOYE ⁸	Arnaud DEPLAE ⁹
EWCM	Tania LOULTCHEFF	Joëlle PIRLET
EWCM	Martine CANTAGALLO	Christophe WAMBERSIE
UWE	Ingrid SOBANTKA	Laura BELTRAME
FWA	Anne-Marie TASIAUX	Jean-Pierre CHAMPAGNE
FWA	Christine GONAY	Françoise BODSON

Il convient d'ajouter que depuis mai 2006, Monsieur Philippe PEETERS, agent chargé de gérer les dossiers relatifs à l'égalité des chances à la Direction Générale Opérationnelle des Pouvoirs locaux, de l'Action sociale et de la Santé (DGO5) du SPW, est invité à assister aux réunions de l'assemblée en tant qu'observateur.

2. BUREAU

La composition des membres du Bureau jusqu'au 10 mai 2010 est la suivante :

Présidente : Annie CORNET, Présidente

Vice-Présidentes : Dalila LARABI et Maryse HENDRIX

Membres : Patricia BIARD et Jeannine GERLACH

³ En remplacement de Vincent GIRBOUX

⁴ En remplacement de Marie Hélène SKA

⁵ En remplacement de Rébecca PEETERS

⁶ En remplacement de Michel RENARD

⁷ En remplacement de Philippe PARMENTIER

⁸ En remplacement d'Arnaud DEPLAE

⁹ En remplacement de Nathalie EYCKMANS

La composition des membres du Bureau à partir du 10 mai 2010 est la suivante :

Présidente : Mathilde COLLIN

Vices-Présidentes : Dalila LARABI et Maryse HENDRIX

Membres : Valérie LAPLANCHE, Jeannine GERLACH et Marie-Rose CLINET

IV. FREQUENCE DES REUNIONS

Le **Conseil** s'est réuni à 11 reprises en 2010 : les 18 janvier, 8 février, 8 mars, 19 avril, 10 mai, 14 juin, 29 juin, 13 septembre, 11 octobre, 8 novembre et le 13 décembre.

Le **Bureau** s'est, quant à lui, réuni à 7 reprises : les 18 janvier, 8 mars, 19 avril, 14 juin, 29 juin, 13 septembre et 8 novembre.

Le 1^{er} décembre, un colloque a été organisé en vue de présenter deux nouvelles publications éditées par l'IWEPS, l'une portant sur la thématique «Hommes/Femmes», réalisée en collaboration avec le CWEHF, l'autre portant sur les «Jeunes».

V. AVIS

Depuis sa mise en place, le CWEHF a remis les avis **qui** sont disponibles sur le site du CESRW : www.cesrw.be – onglet «Conseils spécialisés», rubrique «CWEHF», sous onglet «Avis».

En 2010, le CWEHF a remis l'avis n°22 du 19 avril 2010 relatif à l'élaboration du Rapport Pékin en Région wallonne. L'avis intégral se trouve en **annexe 1** de ce présent rapport d'activité.

L'annexe 2 reprend la liste exhaustive de tous les avis du CWEHF disponibles sur le site du CESRW.

VI. PRINCIPAUX THEMES DE TRAVAIL

1. ASSEMBLEE

En 2010, le CWEHF a émis un avis relatif à l'élaboration du rapport de Pékin 2007 en Région wallonne suite à une entrevue avec Mme A. GARCIA.

Outre cet avis, le CWEHF a consacré de nombreuses réunions à l'analyse de la situation « égalité hommes-femmes » au niveau des compétences de trois ministres wallons : la Ministre E. TILLEUX, le Ministre A. ANTOINE et le Ministre J.M. NOLLET. Afin de préparer au mieux ces entrevues, le CWEHF a élaboré des documents préparatoires.

Le premier semestre fut également consacré à l'élaboration d'un état des lieux sur la question du plan d'accompagnement des chômeurs, avec une attention particulière pour les personnes exclues du chômage et qui ne réapparaissent pas dans les chiffres du CPAS, ni d'autres statistiques. Le CWEHF soupçonne que ces personnes ne réapparaissent pas après exclusion du chômage (62%), soient des co-habitanes qui n'ont plus aucun droit. Derrière cette question de l'exclusion du chômage, se trouve aussi celle des stéréotypes sexués véhiculés au niveau de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (orientation, formation et emploi proposés).

Le CWEHF a adressé un courrier en date du 26 mai 2010 à M. B. NAPOLI, Directeur général du FOREM-Conseil et à M. J.P. MEAN, Administrateur général du FOREM, afin de les sensibiliser à la nécessité de réaliser une formation en genre auprès des agents accompagnant les demandeurs d'emploi dans le cadre du PAC¹⁰.

Lors de sa séance officielle du 10 mai 2010 qui concernait le renouvellement de la Présidence, des Vice-Présidences et des membres du Bureau, le CWEHF a organisé une entrevue avec M. R. DEMOTTE, Ministre-Président, au sujet de la présentation de son livre «La Wallonie au Féminin» suivie par celle de M. M. TARABELLA, Député européen, au sujet de la présentation du rapport européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Union européenne 2009 - Commission des droits et de l'égalité des genres.

Compte tenu du caractère exceptionnel de cette réunion, cette séance a été non seulement ouverte aux membres effectifs et suppléants du CWEHF, mais aussi aux membres des associations et organisations représentées au CWEHF ainsi qu'aux membres du Comité d'Avis pour l'Egalité des Chances entre les Hommes et les Femmes du Parlement wallon.

¹⁰ PAC : Plan d'Accompagnement des Chômeurs.

Au cours du deuxième semestre, le CWEHF a pu collaborer avec différents acteurs dans le cadre d'élaboration de deux dossiers importants :

- ***Collaboration dans le cadre de l'élaboration des brochures «Egalité Hommes-Femmes» et «Jeunes», éditées par l'IWEPS :***

L'IWEPS a proposé au CWEHF de participer à des groupes FOCUS traitant différents publics cibles (jeunes, personnes d'origine étrangère, personnes handicapées). Vu l'ampleur de la matière, il a été convenu que seulement deux brochures seraient réalisées fin 2010. Ainsi, les groupes FOCUS «personnes d'origine étrangère» et «personnes handicapées» ont été mis en veilleuse pour permettre au groupe «Egalité Hommes-Femmes et Jeunes» d'avancer de manière optimale. Le secrétariat a participé à toutes les réunions de ce groupe et a eu l'occasion de rédiger quelques chapitres. Par la suite, les membres du CWEHF ont pu exercer leur rôle d'expert lors de la relecture de ces deux brochures.

Le CWEHF a organisé un colloque au 1^{er} décembre 2010 afin que l'IWEPS et plusieurs experts puissent présenter quelques facettes de ces 2 brochures.

- ***Collaboration dans le cadre de l'élaboration du projet de plan global de l'Egalité des Chances de la Région wallonne :***

Le 15 juillet 2010, le Gouvernement a adopté la démarche de principe d'élaborer un plan global de l'Egalité des Chances. La mission d'élaboration de ce projet de plan a été confiée à la Ministre E. TILLIEUX.

Le Cabinet TILLIEUX a proposé au CWEHF de participer aux réunions inter-cabinets. Le but de ce plan était de lister une série de mesures concrètes favorisant l'égalité des chances vis-à-vis desquelles les différents Cabinets s'engageaient et de déterminer les budgets qui y seront consacrés.

Le CWEHF a activement collaboré à la synthèse des mesures-actions qui seront reprises dans le cadre de ce projet de Plan global de l'Egalité des Chances par une analyse fouillée des engagements qui avaient déjà été pris par le Gouvernement lors de l'élaboration de la Déclaration de Politique Régionale wallonne et de celle du Plan Marshall 2.Vert.

Tout au long de l'année, le secrétariat a élaboré des notes de suivi, comme celles concernant l'avis du CWEHF en ce qui concerne le Plan Marshall 2.vert, l'entrevue avec la Ministre E. TILLIEUX, l'entrevue avec le Ministre A. ANTOINE, l'entrevue avec Mmes A. LEGAYE et A. CARLIER (FOREM).

Finalement, d'autres thèmes ont fait l'objet d'information et /ou d'échanges ponctuels :

- Entrevue avec Mme E. GENDEBIEN au sujet de la présentation des actions de l'Agence de Stimulation Economique en matière d'entrepreneuriat féminin.
- Echange de points de vue concernant la faisabilité d'un master interuniversitaire en études de genre en Belgique sous la houlette de SOPHIA.
- Discussion avec Mme P. BIARD au sujet d'un outil syndical sous forme d'un carnet de bord de l'égalité Hommes-Femmes.
- Entrevue avec Mme F. PISSART, Directrice de la Fondation Roi Baudouin et Mme M. MAES, COMEVA, au sujet de la présentation des résultats sur la

situation financière des femmes, menée par la plate-forme d'écoute «un futur qui compte» de COMEVA.

- Entrevue avec Mme A. LEMAL et M. A. PECORARO, Collaborateurs de Mme I. SIMONIS au Parlement wallon, au sujet du projet de décret dit «Gender Mainstreaming».
- Information concernant le travail en matière de formation auprès des agents du FOREM réalisé par le Service Egalité-Diversité du FOREM.
- Entrevue avec Mme A. MARLIER, Conseillère sectorielle du Fonds de formation professionnelle de la construction et A. CARLIER, Service Egalité-Diversité du FOREM, au sujet du projet «Femmes dans la construction».
- Entrevue avec Mme H. BACHIR, Présidente nationale de Vie féminine, au sujet de la campagne de sensibilisation «Quelles places accorde-t-on aujourd'hui aux personnes en situation de handicap ?».

2. BUREAU

Toutes les réunions ont été consacrées à la préparation de la séance plénière qui s'ensuivait ainsi qu'à l'élaboration de thèmes de travail ou de recherches d'experts pouvant être invités en vue d'éclairer l'assemblée sur des sujets spécifiques. Outre ce travail de préparation, le Bureau a consacré quelques réunions aux thèmes suivants :

- **Réflexion sur le fonctionnement du CWEHF**

Une partie des réunions a été consacrée à une réflexion sur le fonctionnement du CWEHF. A la demande de la présidente Mme CORNET, le secrétariat a réalisé une note récapitulant le relevé des présences-absences des membres du CWEHF. Face au constat de baisse de fréquentations de certains représentants, le Bureau a décidé de réaliser un bilan du fonctionnement du CWEHF en séance plénière de manière à pouvoir dégager des pistes d'amélioration.

Lors de sa réunion du 14 juin 2010, le Bureau, sous la houlette de la nouvelle présidente, Mme M. COLLIN, a décidé de poursuivre la formule de fonctionnement adoptée jusqu'à présent.

En outre, le Bureau a retenu l'idée de consacrer deux réunions par an à la définition du plan de travail de l'assemblée pour les 6 mois à venir tout en restant vigilant face aux thèmes qui apparaîtraient dans l'actualité.

- **Séance officielle du 10 mai 2010**

Lors de la séance du 10 mai 2010, l'Assemblée a réalisé la procédure de renouvellement de la Présidence, des Vice-Présidences et des membres du Bureau.

- **LOGO du CWEHF**

A la demande du secrétariat, les membres du Bureau ont donné leur accord de principe sur la conception d'un logo, la charte graphique pouvant être réalisée en interne.

Le secrétariat a dès lors lancé un appel d'offre à trois bureaux de graphisme de manière à pouvoir commencer concrètement le travail de conception du logo. Lors de sa réunion du 8 novembre 2010, le Bureau a décidé d'entériner l'offre la moins disante pour le travail de conception du logo.

Le Bureau a cependant exigé que les couleurs du logo envisagées par la graphiste puissent être reproduites sur les photocopieuses couleurs du CESRW ainsi qu'en noir et blanc.

Les propositions de logo seront présentées au Bureau puis à l'Assemblée en 2011.

VII. RELATIONS AVEC LE GOUVERNEMENT WALLON

En 2010, le CWEHF a décidé d'entamer une démarche de rencontre avec l'ensemble des ministres du Gouvernement wallon de manière à les sensibiliser à la dimension de genre et à les encourager à intégrer cette dimension au niveau des réflexions qu'ils réalisent au sein de leurs compétences respectives. Cette démarche se poursuivra en 2011. En 2010, le CWEHF a pu réaliser un échange de vues abordant différentes thématiques avec 2 Ministres : Mme E. TILLIEUX, Ministre de l'Action sociale, de la Santé et de l'Egalité des Chances et M. A. ANTOINE, Vice-Président du Gouvernement wallon et Ministre du Budget, des Finances, de l'Emploi, de la Formation, des Sports et en charge de la politique aéroportuaire, représentée par Mme SANGLIER, Attachée au Cabinet.

18.01.10 Rencontre avec la Ministre E. TILLIEUX, Ministre de l'Action sociale, de la Santé et de l'Egalité des chances

Le CWEHF a abordé différents thèmes avec la Ministre, à savoir, la problématique des violences conjugales, le Rapport de Pékin, la santé, la politique d'aide aux personnes âgées, un renforcement des moyens affectés à l'égalité des chances, le remplacement de la Ligue des Familles au sein du CWEHF ainsi que différents thèmes relevant des préoccupations transversales en lien avec les politiques du Gouvernement wallon, à savoir, l'accueil des enfants, la mise en place d'une politique de gender mainstreaming, l'image des femmes et des hommes dans les campagnes de promotion financées par les autorités wallonnes, les statistiques genrées.

Un échange avec les membres du CWEHF a ensuite eu lieu abordant les questions du problème de gestion des différences de culture que vivent les femmes victimes de violence, réfugiées dans les maisons d'accueil ainsi que la question des multiples victimisations existant dans ces maisons d'accueil, la nécessité de développer les

services ambulatoires, la prise en charge des enfants exposés aux violences conjugales, la poursuite du travail de sensibilisation auprès des auteurs de violence, la nécessité de disposer de données statistiques sexuées de la part des services de soins à domicile dans le cadre de la problématique du maintien à domicile, les problèmes de mobilité des femmes par rapport à l'accès à l'emploi, aux contraintes de mobilité des enfants, la question de responsabilité partagée dans le cadre de l'accueil des enfants.

10.05.10 Rencontre avec M. R. DEMOTTE, Ministre-Président du Gouvernement wallon, dans le cadre de la présentation de son ouvrage «La Wallonie au Féminin»

M. le Ministre-Président R. DEMOTTE a souhaité émettre quelques réflexions en ce qui concerne le problème de l'égalité Hommes-Femmes. S'il est convaincu que dans le débat sur l'égalité Hommes-Femmes, ce ne sont plus tellement les questions légales qui posent problème, ce sont bien les mises en pratique qui, de manière invisible, constituent les réels obstacles à l'égalité. En effet, il ne subsiste quasi plus de différence dans le droit alors que les faits sont souvent en contradiction avec ce droit. En effet, les rôles sociaux des hommes et des femmes sont toujours différenciés, dès l'école et tout au long du parcours en entreprise. Il fait également référence au plafond de verre et au problème du congé parental qui lui, étant bien inscrit dans les lois, engendre des inégalités. En effet, c'est la personne qui gagnera le moins qui prendra en priorité le congé. Il estime donc qu'une distribution inégalitaire des revenus entraîne les femmes dans ce cercle vicieux. Il estime que certaines formes légales pourraient utilement être menées.

M. le Ministre-Président R. DEMOTTE aborde ensuite la question de l'offre de services publics, notamment l'accueil de la petite enfance, la prise en charge des personnes âgées.

Un échange avec les autres membres du CWEHF a ensuite eu lieu abordant les questions portant sur la démarche que compte réaliser M. le Ministre-Président pour intégrer au sein du Gouvernement wallon le «gender mainstreaming», l'effet discriminatoire créé par les objectifs européens en matière de taux d'emploi issus de la stratégie de Lisbonne, la problématique des exclu-e-s du chômage qui ne se retrouvent «nulle part», le problème du nombre décroissant d'heures que les femmes prestent dans leur travail, le problème de la dimension culturelle qui fait que la Belgique est en retard sur la question de l'égalité Hommes-Femmes par rapport aux pays nordiques, le problème de l'accueil extrascolaire des enfants de 3-12 ans, la mixité des métiers et en particulier pour les métiers verts, la grande diversité des conditions de travail pour les travailleuses sous dispositif titres-services en fonction de l'entreprise qui les emploie.

29.06.10 Rencontre avec M. A. ANTOINE, Vice-Président du Gouvernement wallon et Ministre du Budget, des Finances, de l'Emploi, de la Formation, des Sports et en charge de la politique aéroportuaire, représentée par Mme SANGLIER, Attachée au Cabinet

Un échange avec Mme SANGLIER a permis d'aborder les thèmes suivants :

- **Formation** : le CWEHF a abordé la problématique de la sensibilisation à la dimension de genre de manière à lutter contre les stéréotypes sexués aussi bien au niveau scolaire (manuels scolaires, orientations proposées aux élèves) qu'au niveau de la formation et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi.
- **Mixité des métiers** : le CWEHF a rappelé l'importance de favoriser la mixité des métiers en insistant également sur les réelles opportunités qui sont offertes aux femmes dans le cadre de la mise en place du 6^{ème} pôle de compétitivité.
- **Marché du travail** : les problématiques abordées ont concerné l'égalité d'accès à l'emploi et à la carrière en fixant des objectifs de taux d'emploi similaires pour les hommes et les femmes, avec une attention particulière pour les femmes rentrantes qui ont acquis des compétences durant la période de retrait du marché de travail.
Les différents dispositifs tels que les titres-services, les APE et le PTP ont également été abordés.
- **Sport** : le CWEHF a également souligné toute l'importance de favoriser l'égalité d'accès à toutes les disciplines sportives en luttant contre les stéréotypes sexués dès l'école primaire, d'équilibrer l'octroi des subventions pour la construction d'infrastructures sportives aux différentes disciplines, de sensibiliser les médias à relayer une vision du sport dans toute sa diversité, et de rappeler que l'écart salarial est aussi bien présent dans le milieu du sport.
- **PAC¹¹** : plusieurs problématiques ont été abordées comme la nécessité de sensibiliser les accompagnateurs du FOREM à la dimension de genre de manière à améliorer l'efficacité des entretiens oraux (stéréotypes sexués), la situation des exclus du chômage sans soutien auprès d'un organisme social, les rôles ambigus des contractants ONEM-FOREM, la situation des chômeurs/euses soumis-e-s au régime de l'article 90 de l'arrêté royal portant réglementation du Chômage...

¹¹ PAC : Plan d'Accompagnement des Chômeurs

VIII. AUDITIONS

1. Membre du CWEHF

19.04.10 *Echange avec Mme P. BIARD, membre de la CSC, au sujet de la présentation du carnet de bord «l'Égalité, on a tout à y gagner !»*

Mme P. BIARD a présenté le carnet de bord de l'égalité entre Hommes et Femmes réalisé par la CSC. Après avoir brièvement rappelé l'historique de cette démarche, elle a signalé que cet outil a été utilisé dans le cadre des élections sociales de 2008 et de diverses campagnes relatives à l'égalité salariale. Comme en 2007, cet outil n'avait pas fait l'objet de publicité, elle a signalé que la CSC assortira la version actualisée de ce carnet de moyens plus médiatiques en vue d'en assurer une plus large diffusion.

Un échange avec les autres membres du CWEHF a ensuite eu lieu abordant les questions portant sur l'intégration éventuelle du problème de l'égalité salariale et de la problématique des pensions dans ce carnet.

2. Invité-e-s rencontré-e-s au CWEHF

8.02.10 *Rencontre avec Mme E. GENDEBIEN, responsable adjointe Animation transversale à l'Agence de Stimulation Economique en vue de présenter les actions de l'ASE en matière d'entrepreneuriat féminin*

Après une brève présentation des différents types d'actions menés par l'équipe «animation transversale» de l'ASE, Mme E. GENDEBIEN a expliqué les actions qui ont été mises en place pour l'entrepreneuriat féminin :

- La réalisation d'un cahier thématique sur «l'entrepreneuriat féminin en Wallonie».
- Le soutien aux actions développées dans le cadre du Fonds Social Européen, notamment le projet DIANE mis en place par l'UCM.
- La fourniture de données pour le rapport de Pékin de la Région wallonne.
- La fourniture de données genrées pour la Commission européenne.

Elle a précisé ensuite que d'autres actions seront lancées prochainement :

- L'ajout de 2 nouveaux prix (entrepreneuriat féminin et développement durable) dans le cadre du Grand Prix wallon de l'Entrepreneuriat qui compte 4 catégories (autocréation, croissance, reprise et entreprise starter).
- La candidature à l'appel à projets de l'UE visant des «ambassadrices de l'entrepreneuriat féminin», l'objectif de l'ASE étant d'assurer la coordination et la cohérence des différentes initiatives lancées en Wallonie. L'ASE entend également promouvoir des rencontres entre les ambassadrices et les écoles (dans le cadre du projet «DREAM»).

Mme E. GENDEBIEN a souligné la difficulté rencontrée par les enseignants pour concilier les actions «esprit d'entreprendre» avec les programmes scolaires. Avec l'aide d'un expert en pédagogie, l'ASE a eu la volonté de mener à bien le lien entre les deux. Du fait du caractère transversal de l'esprit d'entreprendre, le but était de permettre ainsi non seulement aux professeurs d'économie, mais aussi aux professeurs de latin, de géographie ou d'histoire, de mener des projets en la matière. Elle a signalé également que l'ASE est à son 4^{ème} appel à projets auprès des écoles et qu'elle a intégré des thématiques comme l'entrepreneuriat féminin, le développement durable dans le cadre de la construction du projet entrepreneurial. Bien que non obligatoires, afin de laisser l'école libre du choix des projets, ces critères constituent un plus. Enfin, Mme E. GENDEBIEN a signalé qu'une enquête de satisfaction a été menée auprès des écoles à propos du travail réalisé, en vue notamment de l'améliorer. Un autre marché est en voie d'attribution pour mieux cerner la perception qu'ont les enseignants de l'esprit d'entreprendre. Dans cette enquête, on disposera du sexe de la personne interrogée.

8.03.10 Rencontre avec Mme C. WALLEMACQ, coordinatrice francophone de SOPHIA asbl, au sujet d'un projet d'étude de faisabilité d'un master interuniversitaire en genre en Belgique

Pour commencer son intervention, Mme C. WALLEMACQ a rappelé que fin 2008, la Ministre fédérale de l'Égalité des chances a souhaité créer un cadre institutionnel pour ancrer les études de genre dans les universités belges. Une table ronde a été organisée de manière à rassembler le monde académique tant néerlandophone que francophone. L'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes a subventionné une étude de faisabilité de ce projet de janvier 2009 à décembre 2010.

Elle a mis en avant les principaux avantages de ce projet :

- La création de ce master permettrait à la Belgique de ne plus être à la traîne au niveau européen, en matière d'études de genre.
- Le genre serait enfin institutionnalisé, reconnu dans les universités comme une matière légitime.
- Le master permettrait une stabilisation de l'offre en formation de cette matière, les initiatives précédentes ayant toutes été dépendantes de financements ponctuels.
- Il permettrait de former des spécialistes en genre mais aussi de sensibiliser de manière large les étudiants universitaires en leur proposant, si possible, un cours d'introduction au genre dans toutes les disciplines.

Un échange avec les membres du CWEHF a ensuite eu lieu abordant les questions portant sur le type de master, le public visé, les passerelles qui pourraient être créées avec les Hautes écoles ou les Centres de Valorisation des Acquis de l'Expérience ou encore avec toute personne traitant de la notion de genre dans sa vie professionnelle, le type de débouché attendu après ce master et enfin l'évaluation future de la mise en place de ce master.

08.03.10 Rencontre avec Mme A. GARCIA, directrice de Cap Sciences Humaines et de M. P. PEETERS, attaché à la DGO5, au sujet de la présentation du rapport de Pékin 2007

M. P. PEETERS a présenté l'historique de la création du rapport de Pékin et a informé les membres de la volonté politique de transformer ce rapport «compte-rendu» en un «outil d'évaluation prospectif et d'aide à la décision pour les politiques».

Mme A. GARCIA a ensuite présenté le contenu du rapport de Pékin 2007. Elle a conclu son exposé en précisant que l'évaluation se base actuellement sur un compte-rendu, une collecte de contributions différentes. Elle a rappelé que toute évaluation devrait normalement se baser sur une politique ayant fixé des objectifs et des moyens afférents à ces objectifs qui actuellement, sont inexistantes. Ce travail donnera peut-être l'occasion de conscientiser le Gouvernement wallon sur la nécessité de poser des objectifs et de consacrer des budgets cohérents avec le contenu des thèmes qui se trouvent dans la plate-forme de Pékin. Pour pouvoir répondre à ces engagements internationaux, il est nécessaire d'avoir une méthodologie, inexistante actuellement.

Elle a ensuite rappelé que la demande formulée dans le cahier des charges consistait à réaliser une analyse prospective des initiatives menées et soutenues par la Région wallonne en matière de promotion de l'égalité entre hommes et femmes. Une deuxième partie était de vérifier l'adéquation entre les différentes initiatives réalisées en 2007 et les obligations qu'a la Région wallonne vis-à-vis des engagements internationaux, les intentions exprimées par le Gouvernement wallon dans les programmes et les déclarations politiques. Une autre mission consistait à déterminer des indicateurs tant qualitatifs que quantitatifs pour améliorer la qualité des prochains rapports en suivant le canevas de la plate-forme de Pékin.

Le but était de réaliser pour le futur une méthodologie d'évaluation efficace des politiques mises en œuvre et de procéder aux ajustements nécessaires.

Un échange avec les membres du CWEHF a enfin eu lieu abordant les questions portant sur la qualité de l'évaluation concernant les actions déclarées comme réalisées, le cahier des charges pour le rapport de Pékin 2008 et 2009, la possibilité de créer un réseau de fonctionnaires pour améliorer la qualité des informations fournies, les objectifs politiques à définir en matière d'égalité Hommes-Femmes de manière à pouvoir réaliser une évaluation pertinente, l'instauration du critère «gender budgeting» afin de pouvoir constater la part du budget alloué à l'action envisagée ainsi que les moyens prévus pour mener une politique d'égalité en Région wallonne.

10.05.10 Rencontre avec M. M. TARABELLA, Député européen, au sujet du rapport européen sur l'égalité entre les femmes et les hommes de l'Union européenne – 2009, Commission des droits et de l'égalité des genres.

Après avoir rappelé le contexte dans lequel ce rapport a été réalisé, M. le Député européen M. TARABELLA a précisé que cette résolution a été votée le 10 février 2010, ce qui coïncide avec le début de la législature de la nouvelle commission.

Son exposé s'est basé sur 6 points qui ont été étudiés dans le rapport :

- **La récession économique** : outre le fait que les femmes subissent également de plein fouet les effets de la crise, celles-ci pourraient être doublement touchées en cas de futures restrictions budgétaires. Le Parlement a invité le Conseil et la Commission à défendre les droits sociaux et à veiller à ce que la crise économique et financière n'entraîne pas de restrictions dans les prestations sociales et les services sociaux et, en particulier, en ce qui concerne la garde d'enfants et l'assistance aux personnes âgées, car ces mesures ont un impact direct sur l'emploi des femmes. Il a été demandé à la Commission et aux Etats membres d'élaborer des politiques de relance prenant en compte les besoins et les situations spécifiques des femmes et des hommes (gender mainstreaming) et d'analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité Hommes-Femmes (gender budgeting).
- **La violence envers les femmes** : la présidence espagnole a permis l'instauration de mesures volontaristes par la création de tribunaux spéciaux pour juger des faits de violences conjugales. Il a été prévu d'organiser dans les 5 prochaines années «une année européenne de lutte contre la violence envers les femmes». Pour le moment, il est prévu la création d'un observatoire européen de la violence entre les sexes, le lancement d'un mandat européen de protection des victimes et la mise en place d'une ligne téléphonique d'aide aux victimes, commune pour toute l'Union européenne.
- **L'emploi** : outre le fait de citer les objectifs de la stratégie de Lisbonne, il a cité également le problème de l'écart salarial et le plafond de verre. Pour faire évoluer les choses, il a estimé qu'il sera nécessaire d'adopter des lois contraignantes.
- **Les stéréotypes sexistes** : il est très important de lancer des campagnes de sensibilisation dans les écoles, les lieux de travail et dans les médias, dans les publicités, dans les mentalités au niveau de la sphère privée pour promouvoir la diversification des choix professionnels, surtout au niveau des jeunes filles.
- **Le congé de paternité** : il s'agit d'un grand débat au niveau européen qui soulève encore beaucoup de réticences.
- **Le contrôle des droits sexuels et reproductifs** : ce point a été fort difficile à aborder au niveau du Parlement européen. Cependant, ce débat a progressé puisque ce point a pu être inscrit dans ce rapport qui a été adopté le 10 février 2010.

Un échange avec les membres du CWEHF a enfin eu lieu abordant l'intérêt ou non de prolonger le congé de maternité, d'instaurer ou non un congé de paternité, l'opportunité ou non d'instaurer des sanctions, l'instauration possible d'un salaire minimum européen, le développement des activités de sensibilisation à certains métiers comme des initiatives du type «technikids», organisé au centre de

compétence de Technifutur, la nécessité que l'Europe veille à assurer un budget agricole satisfaisant, notamment pour la survie des agricultrices, le problème de la viabilité des fermes familiales face aux grosses entreprises agricoles, l'accès des femmes aux métiers techniques (du type «Technitruck» qui circule d'école en école pour permettre aux jeunes d'avoir une information pratique sur les métiers techniques grâce à la présence de machines et d'outils techniques mis à leur disposition dans le bus), l'importance de réfléchir à une approche de gender mainstreaming sur la place des femmes dans l'emploi dans le cadre de la politique de relance, la fragilité d'insertion des femmes migrantes et notamment toute la problématique de leur dépendance qui les cantonne dans une situation de non-droit.

14.06.10 Rencontre avec Mme F. PISSART, Directrice de la Fondation Roi Baudouin et Mme M. MAES, chercheuse à COMEVA, au sujet de l'enquête sur la situation financière des femmes : «casser le tabou et prévenir les risques de pauvreté»

Mme F. PISSART a précisé que cette enquête a été réalisée sur la plate-forme d'écoute «Un futur qui compte» de COMEVA. Après avoir présenté brièvement les plans stratégiques définis par la Fondation Roi Baudouin ainsi que la méthodologie choisie pour réaliser cette enquête, elle a présenté quelques résultats :

- Plus de 2 femmes sur 10 rencontrent des difficultés financières ou vivent dans la pauvreté (60% de célibataires, 77% ont des enfants, 74% séparées, divorcées ou veuves, 38% seules avec enfant).
- Bien qu'aujourd'hui, il soit encore important d'avoir un diplôme et un emploi, on constate qu'il y a encore 31% des femmes diplômées de l'enseignement supérieur et 7% des femmes ayant un diplôme universitaire qui ne s'en sortent pas.
- 64% des femmes vivant dans la pauvreté disent ne pas pouvoir donner ce qu'elles voudraient à leurs (petits-) enfants parce qu'elles n'ont pas l'argent pour les sorties, le temps libre, mais aussi les besoins fondamentaux.
- Les femmes qui sont en difficulté sont très dépendantes et ne pourraient donc pas s'en sortir toutes seules.
- La crise est deux fois plus dure à supporter pour les femmes vivant dans la pauvreté : 73% ont encore plus de mal à joindre les deux bouts depuis la crise.
- La pauvreté reste un sujet tabou auprès des femmes.

Afin de diffuser les résultats de cette enquête à un plus large public, une brochure de sensibilisation intitulée «CHECK» a été réalisée et est disponible dans les bureaux de la Poste. L'objectif principal a été de faire prendre conscience que les choix d'aujourd'hui auront une influence sur demain d'une part et d'orienter les personnes vers les bonnes instances en fonction des besoins d'autre part.

Un échange avec les membres du CWEHF a ensuite eu lieu abordant les questions portant sur le manque de relation entre le Fédéral et EASI-WAL, l'intégration ou non de la thématique de l'individualisation des droits, l'analyse de cette enquête en fonction de l'âge, le perçu des femmes sur la notion de tabou, le risque d'accroissement de la précarité face au discours actuel d'austérité, l'image négative de la pauvreté que les femmes elles-mêmes véhiculent.

Enfin, Mme F. PISSART a regretté la pléthore de services existants sans aucune vision claire de «qui fait quoi». Sur le site de la Région wallonne, il est difficile de trouver un interlocuteur précis pour les personnes en difficulté. Elle y voit là une recommandation à faire au niveau de la Région. Elle a également signalé que la table ronde a soulevé le problème de la compétition entre les différents intervenants (mutuelle, associations, asbl...). Certains acteurs sociaux ont estimé que la meilleure solution serait que chaque personne en difficulté puisse s'adresser à un assistant social de référence, qui aurait une bonne connaissance des services existants et qui l'accompagnerait dans son parcours.

13.09.10 *Rencontre avec Mme I. SIMONIS, Députée au Parlement wallon, au sujet du projet de décret dit «gender mainstreaming», représentée par Mme A. LEMAL et M. A. PECORARO, collaborateurs au groupe socialiste du Parlement wallon*

Après avoir retracé l'historique de ce dossier, M. A. PECORARO a précisé que le but de ce projet de décret est de fixer des balises pour le Gouvernement wallon de manière à mettre en place, de manière plus structurelle, le réflexe «égalité» lors de chaque proposition émise par un ministre au niveau wallon.

Mme A. LEMAL a précisé les 4 grandes lignes de conduite :

- Au début de chaque législature, chaque ministre devra définir des objectifs stratégiques en vue de promouvoir ou de réaliser l'égalité Hommes-Femmes.
- A chaque projet de décret, la question de son impact en termes de genre sera posée.
- Il sera veillé à ventiler l'ensemble des statistiques selon le sexe.
- Il sera veillé à ce que l'égalité entre hommes et femmes soit prise en considération dans le cadre des marchés publics et de l'octroi des subsides.

Parmi les points qui concernent le CWEHF, il est proposé qu'après analyse d'un dossier par la Ministre E. TILLIEUX, celle-ci puisse solliciter l'avis du CWEHF si le «Gender Test» révèle que la disposition décrétole, le règlement proposé ou la décision politique proposée par un membre du Gouvernement wallon, est discriminatoire ou n'intègre pas suffisamment la dimension de genre. Le CWEHF ne sera donc pas systématiquement interrogé sur tous les projets du Gouvernement. Le délai de remise d'avis aurait un caractère contraignant pour le ministre ayant déposé une proposition.

Le projet prévoit également la mise en place d'un groupe interdépartemental qui comprendrait également un-e représentant-e du CWEHF. Enfin, l'avant-projet de décret prévoit un élargissement des missions du CWEHF puisqu'il est proposé que le CWEHF assume l'accompagnement.

M. A. PECORARO a précisé que le souci a aussi été de pouvoir évaluer la situation sur toute une législature plutôt que d'avoir systématiquement des rapports annuels (cf Rapport de Pékin) qui ne sont en fait qu'une compilation de mesures prises par les différents ministres. La première étape serait de mettre en place les engagements des différents ministres en matière de l'égalité au plus tard dans les 6 mois de l'adoption de la Déclaration de politique régionale. Ensuite, chaque Ministre

devrait annexer à chaque projet de décision un «Gender Test» permettant de mesurer l'impact du projet sur la situation respective des femmes et des hommes. En milieu et en fin de législature, deux rapports d'évaluation devraient être réalisés afin de mieux voir l'évolution des mesures et de mieux rendre compte des avancées sur une législature.

Le CWEHF a adressé un courrier à la Députée Mme I. SIMONIS pour lui faire part de ses remarques sur ce projet de décret.

11.10.10 Rencontre avec Mmes A. LEGAYE et A. CARLIER, du Service Egalité-Diversité du FOREM, au sujet de leur travail en matière de formation auprès des agents du FOREM

Après avoir rappelé l'historique du Service Egalité-Diversité créé il y a deux ans, Mme A. LEGAYE a informé qu'un réseau gérant la thématique «Egalité-Diversité» a été mis en place. Parallèlement à ce réseau, un Comité de pilotage a été créé pour lequel elle souhaite présenter un plan d'actions pour son service.

Rappelant que le CWEHF avait écrit à M. J.P. MEAN pour lui faire part de son souci quant au manque de formation en genre dispensée aux accompagnateurs du FOREM, elle a précisé qu'il existe des difficultés pratiques pour mettre en place cette formation d'autant plus que le métier de conseiller est en pleine restructuration. Pratiquement, ces «nouveaux accompagnateurs» reçoivent une formation spécifique de 10 jours. Sur les 5 modules de formation qui sont prévus, seul le module «métier de conseil» intègre la dimension de genre.

Une formation en ligne est en cours d'élaboration en partenariat avec l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. Les grands thèmes qui devraient être abordés sont la grossesse, la disponibilité, la responsabilité du/de la conseillère en cas de discrimination constatée, les stéréotypes et l'orientation-formation. Une auto-évaluation sous forme de quizz serait prévue en cours de module.

Mme A. LEGAYE a ensuite présenté le travail réalisé par le Service «Plaintes» lorsque celui-ci reçoit une plainte. Cette procédure a permis d'avancer dans la démarche de la prise en compte de la dimension du genre de la part des agents sans spécialement les stigmatiser. Mme A. CARLIER a précisé cependant que des agents peuvent poser, en toute bonne foi, des questions stéréotypées (par exemple le cas du questionnaire «Epicène» du CORIF¹² qui vise à avoir une interview «neutre» sous l'angle du genre en matière d'orientation).

Mme A. CARLIER a enfin précisé qu'un des grands obstacles à la déségrégation professionnelle est l'imposition de «quotas» adressée à la formation professionnelle, ce qui explique notamment que certains conseillers soient réticents à orienter des femmes vers des métiers dits «masculins» sachant que de nombreux employeurs dans ces secteurs sont toujours réticents à engager des femmes.

¹² Il s'agit d'un CD Rom réalisé par le CORIF (Collectif Régional pour l'Information et la Formation des Femmes) destiné aux formateurs/trices engagés auprès de personnes en demande d'orientation et d'insertion professionnelle, dans la Région du Nord-Pas-de-Calais.

D'autres sujets ont également été énoncés comme l'aspect pratique de la mise en œuvre du recrutement et de la formation des nouveaux conseillers, le statut du personnel, la possibilité de réaliser une sensibilisation en genre au niveau de la hiérarchie...

8.11.10 Rencontre avec Mmes A. MARLIER, conseillère sectorielle du Fonds de formation professionnelle de la construction et A. CARLIER, du Service Egalité-Diversité du FOREM, au sujet du projet « Femmes dans la construction »

Créé début 2006, ce projet a pour objectif de répondre à 2 paradoxes :

- Persistance de la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la construction alors qu'il existe une importante «réserve» de main-d'œuvre qualifiée sur le marché de l'emploi, notamment des femmes motivées et désireuses de s'investir dans ce secteur.
- Les entreprises présument qu'il n'existe pas de femmes sur le marché de l'emploi qui aient les compétences requises pour l'exercice d'un métier technique de la construction. D'autre part, les professionnels de l'orientation dissuadent les femmes à s'orienter vers les métiers techniques de la construction sous prétexte que les entreprises n'engagent pas de femmes dans ce secteur.

Pour donner plus de chances aux femmes qui souhaitent opter pour ce type de métier, une méthodologie de «coaching sectoriel» a été mise en place. Il vise l'ensemble des parties prenantes du parcours d'insertion, en partant des demandeuses d'emploi elles-mêmes et jusqu'aux entreprises, en passant par les opérateurs de formation et d'orientation, les formateurs(trices), les conseillers(ères) en contact avec le public et les entreprises.

Outre ce coaching, des actions ont été menées transversalement au niveau de la communication : un groupe de travail «Communication» a été créé en janvier 2010, dont l'objectif est de produire des supports à destination des entreprises et du grand public pour combattre les préjugés relatifs aux femmes dans les métiers techniques de la construction.

Diverses actions ont été menées comme par exemple des témoignages d'employeurs qui visent à démontrer qu'il est possible d'engager une femme dans son entreprise (concept «les employeurs parlent aux employeurs»). Les constats sont les suivants :

- La mixité apporte une plus-value dans l'équipe. Les femmes apportent dynamisme et créativité dans l'équipe. Les employeurs sont très fiers de pouvoir annoncer qu'ils ont une/plusieurs femmes dans l'équipe.
- Le taux d'absentéisme : les stéréotypes font que les employeurs craignent que les femmes seront plus absentes que les hommes parce qu'elles doivent s'occuper de leurs enfants malades. Il s'avère que les ouvriers sont très souvent en congé de maladie le lundi.... Un tableau récapitulatif reprenant les absences des femmes et des hommes a permis de démontrer que les femmes sont présentes à + de 70% tandis que les hommes le sont à 68%.
- La force physique : les femmes demandent plus souvent à leurs collègues de les aider à porter des poids lourds, ce que ne font pas les hommes. Il en résulte que

les hommes ont plus souvent des problèmes de maux de dos que les femmes et sont en conséquence plus souvent en congé de maladie.

- Evolution de la technicité : l'arrivée des femmes dans une entreprise a permis d'apporter un niveau de confort supérieur pour le bien de tous et toutes (par exemple, l'achat d'un élévateur).
- Le seul argument qu'il reste est le problème des sanitaires... alors que l'investissement est faible.

Mme A. MARLIER a ensuite précisé que depuis qu'elle est en fonction (mai 2009), elle a accompagné une quarantaine de femmes.

Un échange avec les membres du CWEHF a enfin eu lieu abordant les questions portant sur la sensibilisation auprès des écoles et des centres de formation et de manière plus générale la sensibilisation auprès du public (réalisation de photos déjouant les stéréotypes des émissions télévisées...), l'origine du financement de ce projet «Femmes dans la construction», les préjugés venant du public dans le cadre de travaux à réaliser chez le particulier et les problèmes de harcèlement sur le lieu de travail.

13.12.10 Rencontre avec Mme H. BACHIR, Présidente nationale de Vie féminine au sujet de la campagne de sensibilisation «Quelles places accorde-t-on aujourd'hui aux personnes en situation de handicap ?»

Rappelant le contexte de création de ce groupe, Mme H. BACHIR a précisé que celui-ci est composé de femmes qui ont dû se sacrifier pour prendre en charge leurs enfants lourdement handicapés. Elles ont voulu montrer que cette prise en charge avait un impact différent sur les hommes et sur les femmes.

Quels ont été les principales difficultés que rencontrent les parents et en particulier les femmes ? :

- **Investissement important au niveau de la sphère privée**, en particulier pour les femmes qui doivent concilier cette prise en charge seules avec leur vie professionnelle.
- **Manque de places dans les structures d'accueil existantes** : cette carence incite les femmes à quitter le marché de l'emploi ou à travailler à temps partiel ou implique que rester dans leur travail mais avec de grosses difficultés de conciliation. Outre cette difficulté, les parents sont obligés de créer des solutions de bricolage pour permettre un accueil décent de leur enfant handicapé.
- Nécessité de faire de **nombreuses démarches administratives** avec de nombreux interlocuteurs, notamment publics, pour attester du handicap de leur enfant. Toutes ces démarches constituent un frein au travail des femmes.
- **Facteur de précarité** : le retrait du travail amène les femmes à s'orienter vers d'autres types de revenus, via la protection sociale. Mais ces revenus sont réduits et limités dans le temps.
- **Coût généré par le handicap** : ce coût amplifie encore la précarité et conduit certaines femmes à des situations d'exclusion.
- **Conséquences psychologiques** : la prise en charge d'une personne handicapée cause souvent des impacts négatifs sur la santé physique et mentale de ces femmes.

La campagne de sensibilisation vise à dénoncer le confinement dans lequel se trouvent ces femmes et leur(s) enfant(s) et à mettre en avant les revendications du groupe «Femme et handicap» :

- La prise en charge des handicapés relève d'une responsabilité politique et donc collective.
- Il est intolérable d'exiger aux parents de créer des solutions de «bricolage» dans la gestion de la vie quotidienne : créer des structures d'accueil, recherche d'appui temporaire pour permettre aux parents de souffler un peu.
- Axer les actions en priorité sur la personne handicapée dans le respect de ses droits à sa dignité et à sa qualité de vie : Mme H. BACHIR a insisté pour que le moratoire soit levé de manière à avoir non seulement des nouvelles places d'accueil, mais que celles-ci soient aussi accessibles financièrement et en nombre suffisant pour répondre à la demande. Les places à créer doivent tenir compte des solutions diversifiées et souples pour répondre effectivement aux besoins (lieux de repos, centres de séjour ou d'hébergement....).
- La grande dépendance doit faire l'objet de solutions appropriées, financièrement accessibles et avec une meilleure prise en charge des personnes. Ces lieux doivent subir des contrôles rigoureux pour garantir la qualité des services. Elle a souhaité que les parents puissent participer dans ces structures à tous les niveaux de décision, car ceux-ci peuvent rendre compte de leur expérience de terrain.

Un échange avec les membres du CWEHF a ensuite eu lieu abordant les questions portant sur la faiblesse de l'engagement du Gouvernement concernant le handicap dans la DPR, la nécessité de mener une analyse genrée sur le nombre de places disponibles, le type de public en attente de places d'accueil...., les éventuelles collaborations que mène ou pourrait réaliser ce groupe avec d'autres associations s'occupant des personnes handicapées, les effets pervers causés par l'insertion d'une personne handicapée sur le marché de travail au niveau de ses allocations ou de celles de sa mère, considérée comme co-habitante, la possibilité d'insérer des enfants handicapés dans des crèches, écoles normales et centres sportifs... de manière à mieux les intégrer dans la société, le refus de créer le statut aidant-proche car cela signifierait le retour des femmes au foyer, la recherche de partenariats pour construire de nouvelles structures d'accueil et la nécessité de créer un «mainstreaming du handicap» de manière à harmoniser les règlements qui existent.

IX. REALISATIONS

1. Organisation d'un colloque portant sur la présentation des deux nouvelles publications éditées par l'IWEPS, l'une portant sur la thématique «Hommes/Femmes», réalisée en collaboration avec le CWEHF, l'autre portant sur les «Jeunes».

Le 1^{er} décembre 2010, le CWEHF, en collaboration avec l'IWEPS et le soutien du CESRW, a organisé un colloque en vue de présenter les deux nouvelles brochures statistiques, à savoir «Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique» et «La situation des jeunes en Belgique francophone : photographie statistique». Le titre de ce colloque s'intitulait «Egalité hommes-femmes et jeunes : que nous disent les chiffres ?».

Cette manifestation, organisée dans les locaux du CESRW à Liège, a rassemblé environ 75 personnes.

Outre une présentation générale de la situation en chiffres, cette journée fut articulée autour de trois thèmes qui ont été abordés dans ces publications : l'enseignement, l'accès à l'emploi et la problématique de la violence. Ces thèmes ont été enrichis par une vision originale d'experts dans ces domaines.

Après un mot de bienvenue par Jean-Pierre DAWANCE, Secrétaire général du CESRW, ainsi qu'une présentation du contexte dans lequel ont été rédigées les deux brochures statistiques par M. Daniel DEFAYS, Administrateur général de l'IWEPS et Mme Mathilde COLLIN, Présidente du CWEHF, le colloque a débuté par deux interventions de mise en contexte :

- Mme A. CORNET, Professeure à HEC, Ecole de gestion de l'ULG a clarifié les différents concepts tels qu'inégalités, discriminations, diversités,...
- Mme R. CARDELLI, Attachée scientifique à l'IWEPS, a présenté son exposé intitulé «Egalité des chances : cadrage statistique sur la problématique hommes/femmes et sur les jeunes».

Ensuite, cette journée a été rythmée autour de deux thèmes :

1. **Du parcours solaire à la participation à l'emploi : entre inégalité et discrimination ...**

Trois experts ont présenté un exposé sur cette thématique :

- Mme B. GHAYE, chargée de mission, AGERS, Ministère de la Communauté française, a présenté les «parcours différenciés des garçons et des filles dans le système éducatif en Communauté française».
- Mme P. VENDRAMIN, Directrice de recherche Fondation Travail – Université, a mis en évidence «les participations différenciées au marché du travail».
- M. Ph. DEFEYT a présenté une vision originale «des inégalités sur le marché du travail».

2. Les diverses formes de violence, de l'adolescence à l'âge adulte : des constats aux moyens d'action

Quatre experts ont fait part de leurs expériences dans ce domaine :

- Mme A. ADRIAENSSENS, Directrice à la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté française, et Mme D. KUPPERBERG, attachée à cette Direction, ont présenté une étude menée en Communauté française intitulée « Amour et violence chez les jeunes de 12 – 21 ans ».
- M. P. ITALIANO, chercheur CLEO-ULG a présenté une recherche sur « l'exposition des femmes et des hommes à la violence : spécificités des expériences ».
- M. Ph. PEETERS, attaché au SPW-DGO des Pouvoirs locaux, Action sociale et santé – Cellule Égalité des Chances, a recadré « le dispositif intégré de lutte contre la violence conjugale en Wallonie ».

Un résumé des différentes interventions des experts se trouve en **annexe 1** de ce présent rapport d'activités.

X. CWEHF A L'EXTERIEUR

23.03.10 Audition de Mme A. CORNET, Présidente du CWEHF, au Comité d'Avis pour l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes

Mme A. CORNET a informé les membres du Comité sur les travaux que réalisait le CWEHF depuis sa création en 2004 et a présenté le Mémoire du CWEHF en vue des élections régionales 2009. Ensuite, elle a annoncé la collaboration fructueuse qu'entretiennent le CWEHF et l'IWEPS en vue de réaliser de nouvelles brochures statistiques. La nouveauté réside dans le fait que non seulement il y aura une brochure consacrée à l'égalité Hommes-Femmes mais que d'autres brochures devraient traiter de divers critères de discrimination (jeunes, personnes handicapées et personnes d'origine étrangère).

Mme A. CORNET a également cité d'autres thèmes pour lesquels le CWEHF est sensible. Il s'agit des thèmes suivants : la mobilité au féminin, l'accueil des enfants et des garderies scolaires, l'entrepreneuriat féminin, l'opportunité d'assurer une entrée réussie des femmes dans les nouveaux métiers verts du Plan Marshall 2.vert, les stéréotypes ancrés en chacun de nous et en particulier les formateurs et orienteurs du FOREM, la difficile réinsertion des femmes rentrantes sur le marché de l'emploi, l'inexistence de statistiques relatives aux chômeurs qui sont exclus du chômage et qui ne se retrouvent pas au CPAS, la reconnaissance de la pénibilité des métiers féminins liés au secteur de la santé, des titres-services, de la grande distribution....

Mme A. CORNET a enfin tracé le cadre du colloque «A chaque âge, ses enjeux...» qui avait été réalisé par le CWEHF à la fin de l'année 2009, colloque qui a permis de montrer à quel point les statistiques sexuées étaient nécessaires pour analyser correctement un domaine.

22.11.10 Participation de Mme M. COLLIN, Présidente du CWEHF, à l'Assemblée des Femmes - et des associations - de la Wallonie sur le thème «Conjuguer le futur de la Wallonie au féminin», organisée par Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes asbl, à la Marlagne (Namur)

Mmes M. COLLIN, Présidente du CWEHF, AM BALTHAZAR-MEUNIER et S. POCHET, attachée au Cabinet NOLLET, ont animé un des 16 ateliers qui étaient proposés dans le cadre d'une journée consacrée à une large réflexion autour de thématiques souvent abordées indépendamment les unes des autres. Ces différentes thématiques ont été reliées en se référant au Plan Marshall 2.Vert.

L'atelier auquel Mme M. COLLIN a participé s'intitulait «Emplois verts : réelle opportunité ou poudre aux yeux ?». Cet atelier s'est attaché à l'analyse des emplois verts et des opportunités que ceux-ci peuvent constituer pour les femmes.

Après une tentative de définition de ce qu'est un «emploi vert», les participants ont pu réfléchir sur les secteurs qui étaient concernés et mettre en évidence le risque de différence genrée dans l'accès aux nouveaux métiers verts.

Participation du CWEHF aux groupes FOCUS mis en place par l'IWEPS dans le cadre de l'élaboration des brochures «Egalité Hommes-Femmes» et «Jeunes» éditées par l'IWEPS

L'IWEPS a proposé au CWEHF de participer à des groupes FOCUS traitant différents publics cibles (jeunes, personnes d'origine étrangère, personnes handicapées) en vue de réaliser plusieurs brochures, chacune étant consacrée à un public cible sujet à discrimination.

Plusieurs réunions ont été organisées dans le but de définir les indicateurs les plus pertinents à retenir et pour lesquels il existait des statistiques sexuées. Le secrétariat a participé à toutes les réunions et a rédigé quelques chapitres des deux brochures qui ont pu être finalisées fin 2010, à savoir celle relative à «l'égalité hommes-femmes» et les «jeunes». Les membres du CWEHF ont exercé leur rôle d'experts lors de la relecture de ces deux brochures.

Afin que les résultats de ces travaux soient présentés à un large public, le CWEHF, en collaboration avec l'IWEPS et le soutien du Service Communication du CESRW, a organisé un colloque le 1^{er} décembre 2010 de manière à ce que Mme R. CARDELLI, représentante de l'IWEPS, et quelques experts puissent présenter certaines facettes de ces 2 brochures. Un communiqué de presse a également été envoyé à la presse et notamment à la presse féminine ainsi qu'à la plate-forme de discussion COMEVA.

Ces deux brochures sont disponibles en format papier sur simple demande à l'IWEPS ou au secrétariat du CWEHF. La brochure «Egalité hommes-femmes» est également disponible en version électronique sur le site du CESRW¹³.

¹³ Adresse e-mail : www.cesrw.be ; rubrique «Conseils spécialisés»; onglet CWEHF; puce «consulter les publications du Conseil».

Participation du CWEHF aux réunions inter-cabinets mises en place par la Ministre E. TILLIEUX dans le cadre de l'élaboration du projet de plan global de l'Egalité des Chances de la Région wallonne

Le 15 juillet 2010, le Gouvernement a adopté la démarche de principe d'élaborer un plan global de l'Egalité des Chances. La mission d'élaboration de ce projet de plan a été confiée à la Ministre E. TILLIEUX.

Le Cabinet TILLIEUX a proposé au CWEHF de participer aux réunions inter-cabinets. Le but de ce plan était de lister une série de mesures concrètes favorisant l'égalité des chances vis-à-vis desquelles les différents Cabinets s'engageaient ainsi que de déterminer les budgets qui y seront consacrés.

Plusieurs réunions ont été organisées dans le but de synthétiser l'ensemble des mesures-actions qui seront reprises dans le cadre de ce projet de plan global de l'Egalité des Chances. Le secrétariat, ainsi que la présidente M. COLLIN et les vice-présidentes Mme HENDRIX et Mme LARABI ont participé aux réunions fixées par le Cabinet.

Le secrétariat a activement collaboré à la réalisation de cette synthèse par une analyse fouillée des engagements qui avaient déjà été pris par le Gouvernement lors de l'élaboration de la Déclaration de Politique Régionale wallonne et de celle du Plan Marshall 2.vert. Ont également été reprises les revendications du CWEHF qui ont été mentionnées dans le Mémoire du CWEHF dans le cadre des élections de 2009 ainsi que celles qui ont été relevées dans les notes préparatoires aux entrevues avec les Ministres E. TILLIEUX, A. ANTOINE et JM NOLLET.

Les membres du CWEHF ont exercé leur rôle d'experts lors de la relecture du tableau récapitulatif reprenant les mesures-actions et budgets auxquels les différents Cabinets s'engageaient.

Mandat de la Présidente, Mme M. COLLIN, à la Commission provinciale du Service «Egalité des Chances» (Volet socio-économique) de la Province de Liège

Suite à une invitation de la Commission provinciale du Service «Egalité des Chances» de la Province de Liège à participer aux travaux de leur Commission, le Bureau a marqué son accord pour mandater la Présidente M. COLLIN à y siéger en tant que présidente du CWEHF.

**c
w
e
h
f**

Conseil wallon
de l'égalité entre
hommes et femmes

ANNEXE 1 : Avis n°22 du 19 avril 2010
relatif à l'élaboration du Rapport Pékin en Région wallonne

Avis n° 22 du 19 avril 2010

**Du Conseil wallon de l'égalité
entre Hommes et Femmes**

Relatif à l'élaboration du rapport Pékin en Région wallonne

CWEHF
Rue du Vertbois, 13c
4000 Liège
Tel : 04/232.98.30/28
Fax : 04/232.98.10
Secrétariat e-mail : claude.gontier@cesrw.be – therese.vanhoof@cesrw.be
Site : <http://www.cesrw.be>

1. SAISINE

Le 15 octobre 2008, le Gouvernement wallon adoptait le rapport 2007 sur la politique menée en Région wallonne en matière d'égalité entre hommes et femmes, conformément à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes. Lors de cette même séance, le Gouvernement wallon chargeait le Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances de faire procéder, par un consultant externe, à l'analyse de ce rapport Pékin 2007 en vue d'aboutir à une amélioration qualitative des rapports ultérieurs.

Ce marché de service a été attribué à l'ASBL Cap-Sciences humaines qui a remis en septembre 2009 son rapport final intitulé «Analyse prospective du compte-rendu de la politique du Gouvernement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2007».

Lors de sa réunion du 8 mars 2010, le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes a entendu Mme Ada GARCIA, Directrice de l'ASBL Cap-Sciences humaines, pour une présentation des principales conclusions émanant de son rapport.

Suite à cet exposé et aux échanges qui s'en sont suivis, le CWEHF a souhaité remettre un avis d'initiative au Gouvernement wallon.

Cet avis a été adopté par le CWEHF lors de sa réunion du 19 avril 2010.

2. EXPOSE DU DOSSIER

Le décret du 28 novembre 2002 prévoit que le Gouvernement wallon rende compte chaque année devant le Parlement wallon de la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995.

Depuis 2004, le Gouvernement présente annuellement un «rapport Pékin» aux députés wallons. Ce compte-rendu reprend une description des actions prises ou soutenues par la Région en vue de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Toutefois, ce rapport ne comprend à ce jour ni analyse, ni évaluation, ni recommandation sur les politiques menées. C'est pourquoi, le Gouvernement wallon a souhaité qu'une analyse du dernier rapport en date, puisse conduire à des recommandations visant à faire de ce rapport un outil plus performant.

L'analyse réalisée par Cap-Sciences humaines a débouché sur plusieurs pistes d'amélioration. Le consultant propose notamment un nouveau questionnaire destiné à recueillir de manière plus efficace les informations auprès des différents départements du SPW et OIP concernés, une nouvelle méthodologie pour la collecte de ces informations ainsi que des suggestions pour améliorer l'aspect évaluatif du rapport.

Après avoir pris connaissance des différentes propositions, le CWEHF souhaite manifester son soutien par rapport à la démarche en cours et faire part de ses éléments de réflexion.

3. AVIS

3.1. CONSIDERATIONS GENERALES

Le CWEHF tient tout d'abord à rappeler les dispositions prévues par le décret wallon du 28 novembre 2002, portant sur le suivi des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin.

3.1.1. *Concernant le contenu du rapport*

Le Conseil attire l'attention sur le contenu de l'article 1 du décret qui prévoit des obligations assez précises vis-à-vis du Gouvernement wallon, à savoir :

« Le Gouvernement wallon rend compte chaque année devant le Parlement wallon de la politique menée conformément aux objectifs de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes qui a eu lieu à Pékin du 4 au 14 septembre 1995. Ce compte rendu contient l'état d'avancement et renferme une évaluation des mesures prises.

*Chaque ministre est tenu de transmettre les informations relatives aux **objectifs stratégiques de son département** en matière d'égalité entre les femmes et les hommes; les **moyens financiers** y afférents; la **réalisation desdits objectifs** et leur **évaluation**; le **nom d'une personne de contact** chargée de ses matières soit dans son cabinet, soit dans son département».*

Le CWEHF constate que les rapports Pékin élaborés jusqu'à présent ne sont pas conformes à ces exigences décrétales. En effet, les rapports se bornent à une description des actions mises en place ou soutenues par les différents Ministres sans que celles-ci ne correspondent à des objectifs fixés préalablement pour chaque département. Or, tout processus d'évaluation nécessite de pouvoir comparer les actions aux objectifs à atteindre. Il s'en suit qu'il n'y a pas non plus d'identification claire des moyens financiers afférents aux objectifs stratégiques.

Par conséquent, le CWEHF insiste sur la nécessité de respecter les différentes exigences prévues à l'article 1 du décret du 28/11/2002, qui constituent les quatre éléments indissociables de la démarche évaluative que devrait être le rapport Pékin, à savoir :

- la définition d'objectifs stratégiques;
- la détermination des moyens y afférents;
- la description des réalisations;
- l'évaluation de l'adéquation des mesures par rapport aux objectifs.

3.1.2. *Concernant les délais*

Le Conseil relève également que l'article 2 du décret prévoit que *« Le compte rendu annuel sera introduit le 30 septembre au plus tard ».*

Or, à ce jour, le dernier rapport Pékin présenté au Parlement wallon porte sur les mesures développées durant l'année 2007.

Le CWEHF insiste dès lors vivement pour que le retard accumulé pour les années 2008 et 2009 soit résorbé le plus rapidement possible et que l'échéance prévue dans le décret soit impérativement respectée pour les rapports ultérieurs.

Le CWEHF estime cependant que cet objectif sera difficilement atteint tant que l'administration ne sera pas dotée de moyens suffisants, notamment humains, pour réaliser cette mission.

3.2. CONSIDERATIONS PARTICULIERES

3.2.1. Sur la méthodologie de la collecte des données

Le rapport de Cap-Sciences humaines épingle plusieurs limites à la méthodologie utilisée jusqu'à présent pour recueillir les données auprès des administrations, cabinets et OIP concernés en vue d'élaborer le rapport Pékin : pas de « correspondant-e égalité » fixe au sein des départements, personnes peu concernées compte tenu du lien a priori peu évident entre leurs activités et la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, non respect des délais pour la remise des informations...

Cap-Sciences humaines propose des pistes d'action pour améliorer la méthodologie de la collecte d'informations. Ainsi, il recommande la désignation d'un-e « correspondant-e égalité » au sein de chaque département ainsi que la constitution d'un réseau égalité inter-départemental. Celui-ci serait composé des différent-e-s « correspondant-e-s égalité » et serait animé par le-la représentant-e de l'administration ayant en charge la réalisation du rapport Pékin. Ce réseau aurait notamment pour avantage de faciliter l'information, la sensibilisation et la responsabilisation des personnes concernées.

Le CWEHF est tout à fait favorable aux propositions émises par Cap-Sciences humaines. Il estime en outre qu'il conviendrait d'établir une concertation étroite entre ce réseau et le CWEHF ainsi qu'avec le Comité d'avis pour l'Egalité des chances entre les hommes et les femmes du Parlement wallon. Le Conseil pense que des échanges sur les objectifs fixés, les actions répertoriées, les indicateurs utilisés ... amèneraient une réelle plus-value aux travaux de chacun.

Par ailleurs, le Conseil estime que le recueil des informations doit s'opérer selon des procédures et un timing qui permettent à chacun (aussi bien aux « correspondant-es égalité » qu'aux personnes de l'administration chargées de la rédaction du rapport) de réaliser ses tâches dans de bonnes conditions.

3.2.2. Sur le questionnaire visant à recueillir les informations

Le questionnaire qui servait de base à la collecte des informations a été analysé en détail par le consultant. Celui-ci a épinglé plusieurs problèmes notamment liés à l'utilisation de questions ouvertes dans le questionnaire : longueur du questionnaire, absence d'uniformité dans les réponses, manque de comparabilité des données, absence quasi-systématique de réponses à certaines questions, interprétations multiples possibles etc. Ces limites handicapent la réalisation d'une réelle évaluation des politiques wallonnes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cap-Sciences humaines propose dès lors un nouveau modèle de questionnaire qui devrait faciliter le traitement de l'information. En effet, celui-ci contient davantage de questions fermées et propose des critères permettant une analyse rapide des données (classification et comparabilité des actions). En outre, le consultant préconise une informatisation du questionnaire et la possibilité pour les « correspondant-e-s égalité » de répondre en ligne. Ce qui offre différentes facilités : interactivité, gain de temps, constitution d'une fiche signalétique par action et constitution automatique d'une base de données utile à l'analyse...

Le CWEHF accueille positivement ce nouveau questionnaire qui permettra de faciliter le recueil et le traitement des données. Le Conseil suggère néanmoins de consulter le Commissariat EASI-WAL afin d'avoir une relecture du formulaire et des procédures mises en place sous l'angle de la simplification administrative.

Le Conseil souhaite également insister sur l'importance d'obtenir, via le questionnaire, des données précises sur le financement des actions. Il considère en effet que les différents paramètres liés aux budgets affectés aux mesures en faveur de l'égalité hommes/femmes (sources de financement, financement structurel ou ponctuel, montants attribués par action...) constituent des éléments indispensables à l'évaluation de la politique wallonne en la matière.

3.2.3. Sur la forme et le contenu du rapport Pékin

Le rapport de Cap-Sciences humaines met en avant plusieurs points négatifs du rapport Pékin dans sa forme actuelle, dont les principaux sont : texte long, dense et peu attractif, difficultés d'extraire les informations importantes, inégalité de longueur des textes, structure du rapport qui ne respecte pas la dénomination des domaines définis par la «Plate-forme Pékin»¹⁴...

Comme piste de solution, le consultant propose de modifier la présentation du rapport afin d'en faciliter la lecture et de mieux répondre à sa fonction d'évaluation des politiques menées. Ainsi, il suggère notamment d'utiliser un graphisme attrayant, une présentation plus visuelle utilisant tableaux et pictogrammes, une présentation des actions sous forme de fiches, une uniformisation de la longueur et du contenu des informations. Il préconise également le respect des domaines définis par la «Plate-forme Pékin» pour classifier des différentes actions ou encore de mettre en évidence les critères principaux des actions en vue d'en faciliter la comparaison.

Le CWEHF soutient ces différentes propositions. Cependant, le Conseil souhaiterait ajouter un élément relatif au contenu du rapport. Il préconise en effet que l'on y dissocie clairement les différents types d'actions mises en place, à savoir les actions de type «actions positives» qui visent un public particulier dans une logique de rattrapage, les actions orientées «gender mainstreaming» par lesquelles on est particulièrement attentifs à l'impact différencié de l'action sur les hommes et les femmes, ou encore les actions concernant tout public mais qui sont présentées comme actions en faveur de l'égalité parce que de facto, elles touchent majoritairement des femmes.

Le CWEHF plaide également pour que l'accès à l'information relative au rapport Pékin soit amélioré. Le Conseil estime qu'une fois présenté au Parlement wallon, ce document devrait être mis à la disposition du public par différents canaux : supports informatiques, lien Internet, diffusion de résumés ...

3.2.4. Sur l'amélioration de l'aspect évaluatif du rapport

Il ressort de l'analyse du rapport Pékin 2007 qu'aucune information n'est fournie par les «correspondant-e-s égalité» sur l'évaluation des différentes actions mises en place. Ainsi, les questions relatives à l'impact des mesures (y compris son éventuel effet sur un déséquilibre hommes-femmes et sur la conciliation vie privée – vie professionnelle) restent systématiquement sans réponse.

¹⁴ La Plate-forme d'action de Pékin a retenu 12 domaines dans lesquels les pays signataires se sont engagés à agir concrètement pour améliorer la situation des femmes, à savoir la pauvreté; l'éducation et formation; la santé; la violence; les conflits armés; l'économie; le pouvoir et la prise de décisions; les droits fondamentaux, la communication et les médias; l'environnement; la promotion de la femme; la protection des petites filles.

Selon Cap-Sciences humaines, la nouvelle version du questionnaire ainsi que les consignes formulées pour la rédaction du rapport devraient en partie améliorer les choses. Toutefois, le consultant estime que pour une évaluation optimale, plusieurs acteurs devraient intervenir. Il formule 3 propositions à ce sujet :

- créer un groupe de travail «égalité» en Région wallonne qui associerait notamment le CWEHF et l'IWEPS et qui contribuerait à l'évaluation de la politique wallonne en la matière;
- commanditer une étude pour poursuivre la démarche de classification des actions répertoriées dans le rapport Pékin 2007, en vue d'avoir une analyse plus qualitative de ces actions;
- doter l'administration chargée de la réalisation du rapport Pékin annuel des moyens, notamment humains, nécessaires à l'exécution de cette tâche.

Pour le CWEHF, de tous les aspects mis en avant dans le rapport de Cap-Sciences humaines, ce sont les carences au niveau de l'aspect évaluatif du rapport Pékin qui sont les plus préoccupantes. C'est pourquoi, il estime que l'accent doit avant tout être mis sur ce point.

Pour cela, le Conseil préconise de miser en priorité sur un renforcement de la cellule égalité des chances de la DGO5. Il convient en effet de la doter des moyens, notamment humains, nécessaires à l'exécution de ses missions. Et ce, a fortiori s'il lui revient une nouvelle mission en matière d'animation d'un réseau égalité inter-départemental.

Le Conseil considère qu'une fois renforcée, cette cellule devrait pouvoir réaliser un vrai travail d'analyse des différentes actions mises en place, et ce, en collaboration avec les «correspondant-e-s égalité» ainsi qu'avec les différents organes existants : CWEHF, IWEPS et Comité d'avis pour l'Egalité des chances entre les hommes et les femmes du Parlement wallon. Le CWEHF estime à ce sujet que plutôt que de créer une nouvelle instance telle que proposée par Cap-Sciences humaines, il conviendrait de consulter davantage les organes existants et de soutenir une intensification des collaborations entre ceux-ci.

ANNEXE 2 : Liste exhaustive de tous les avis du CWEHF disponibles sur le site du CESRW : www.cesrw.be – onglet «Conseils spécialisés», rubrique «CWEHF», sous onglet « Avis »

- Avis n°22 du 19 avril 2010 relatif à l'élaboration du Rapport Pékin en Région wallonne
- Avis n°21 du 28 septembre 2009 relatif au Projet de Plan Marshall 2.vert.
- Avis n°20 du 16 février 2009 relatif à l'avant-projet de décret relatif aux aides à la gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et les organisations actives en Wallonie.
- Avis n°19 du 12 janvier 2009 relatif à la Rationalisation de la fonction consultative.
- Avis n°18 du 17 novembre 2008 relatif au Plan Marshall vu sous l'angle du genre.
- Avis n°17 relatif au cahier des charges visant à passer un marché de service pour une analyse prospective du Rapport Pékin 2007.
- Avis n°16 du 15 septembre 2008 relatif à l'avant-projet de Charte associative.
- Avis n°15 du 3 juillet 2008 relatif à l'avant-projet de décret relatif à l'égalité de traitement.
- Avis n°14 du 12 juin 2008 relatif à la défédéralisation du Fonds d'équipements et de services collectifs (FESC).

- Avis A.911 relatif à l'avant-projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, adopté par le Bureau du CESRW le 18 février 2008.
- Avis A.908 relatif à l'avant-projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, abrogeant le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, entériné par le Bureau du CESRW le 4 février 2008.
- Avis A.882 relatif à l'avant-projet de décret modifiant le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, entériné par le Bureau du CESRW le 9 juillet 2007.
- Avis A.878 du 18 juin 2007 «Recommandation à la Ministre wallonne de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des Chances, visant à soutenir la création d'une cellule dédiée aux questions de genre en matière de santé au sein du SPF Santé publique.¹⁵
- Avis A.860 relatif aux avant-projets de décret modifiant les décrets du 12 février 2004 relatifs au statut de l'administrateur public, en vue de promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007.
- Avis A.859 relatif à l'état d'avancement de la politique contre les violences conjugales en Région wallonne, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007.
- Avis A.858 sur le Programme wallon de Développement rural 2007-2013, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007.
- Avis A.837 sur le Projet de Réforme de la fonction consultative, entériné par le Bureau du CESRW le 23 octobre 2006.
- Avis A.795 sur l'articulation et la mise en œuvre des différents plans adoptés par le GW (PST 1, 2 et 3 et «Plan Marshall»), entériné par le Bureau du CESRW le 19 décembre 2005.
- Avis A.772 sur la mesure de l'impact en termes d'égalité entre hommes et femmes, dans les notes au Gouvernement wallon, entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005.

¹⁵ En date du 18 juin 2007, cette recommandation a été présentée au Bureau du CESRW afin d'y être entérinée. Le présent document a été ratifié par les organisations syndicales. Les organisations patronales ont, pour leur part, décidé de ne pas ratifier la recommandation du CWEHF, estimant d'une part que la question traitée relève du niveau fédéral et pointant d'autre part le risque que la position du CWEHF aille à l'encontre d'une approche globale des politiques de santé.

- Avis A.771 sur le projet de réforme de la démocratie représentative au sein des pouvoirs locaux, entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005.
- Avis A.770 sur le Plan stratégique transversal n°1 «Création d'activités et d'emplois», entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005.
- Avis A.751 sur le projet de Contrat d'Avenir pour les Wallons, entériné par le Bureau du CESRW le 6 décembre 2004.

ANNEXE 3 : Colloque « Egalité Hommes-Femmes et jeunes : que nous disent les chiffres ?

Résumé des exposés

1. Du parcours scolaire à la participation à l'emploi : entre inégalité et discrimination...

Mme Rébecca CARDELLI, Attachée à l'IWEPS, a présenté le cadrage statistique sur la problématique Hommes-Femmes et les jeunes. De son exposé, les conclusions suivantes peuvent être retenues :

➤ **Sur la brochure «Egalité Hommes-Femmes»**

- **La population active** : le nombre de femmes actives n'a cessé d'évoluer au cours de ces dernières années. Depuis 2000, le taux d'activité des femmes a augmenté de 3,8 points de pourcentage alors que la situation est inverse pour les hommes : leur taux a baissé de 1,8 point de pourcentage entre 2000 et 2009. Les écarts entre le taux d'activité des hommes et des femmes se réduisent comparativement à 1999.
- **Le taux d'emploi** : les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché de l'emploi en 2009 (environ 32.000 femmes de plus qu'en 2006). Le renouvellement de la force de travail s'est donc fait essentiellement par la présence de plus en plus grande des femmes sur le marché de l'emploi. Le taux d'emploi des femmes est passé de 45,2% à 50,2% (augmentation de 5 points de pourcentage entre 1999 et 2009). Par contre, le taux d'emploi des hommes est passé de 64,4% à 62,3% (baisse de 2,1 points de pourcentage entre 1999 et 2009).
- **Le taux de chômage** : depuis 2005, on note une diminution du taux de chômage tant chez les hommes que chez les femmes. Cependant, les derniers chiffres (enquête EFT) de 2009 montrent une augmentation du taux de chômage en Wallonie et partout ailleurs. Cette augmentation du taux de chômage est plus importante chez les hommes que chez les femmes : la proportion d'hommes au chômage passe de 8,9% en 2008 à 10,7% en 2009, ce qui induit qu'en Wallonie, l'écart entre hommes et femmes a tendance à se réduire par rapport à 2006.
- **L'inactivité** : la proportion de femmes inactives a fortement diminué entre 2002 et 2009 quelle que soit la tranche d'âge. Cependant, c'est dans la tranche d'âge des 25-49 ans que cette baisse de l'inactivité des femmes est la plus importante (28,1% en 2002 contre 21,1% en 2009). La proportion des hommes inactifs est relativement stable entre 2002 et 2009. Cependant, on constate une légère augmentation de l'inactivité dans la tranche d'âge des 25-49 ans.

➤ Sur la brochure «Jeunes»

- **Les statuts** : le statut principal des jeunes de 15-19 ans est celui d'étudiants (88,2%). La tranche d'âge des 20-24 ans présente des résultats plus contrastés : 38,4% ont un emploi, 15,9% sont au chômage, 36% sont étudiants et 9,5% ne sont ni aux études, ni sur le marché de l'emploi.
- **Le statut d'emploi** : des différences de statut existent selon le sexe : la part des jeunes femmes est plus importante que celle des hommes dans le statut d'employé-e du secteur privé (61% de femmes), tandis que la part des jeunes hommes est très importante dans le statut d'ouvrier du secteur privé (80% des hommes) et parmi les travailleurs non salariés (62% des hommes).
- **L'inégalité d'accès à l'emploi** : à niveau de formation égal, le taux d'emploi des jeunes hommes est plus élevé que celui des jeunes femmes. Les inégalités entre les hommes et les femmes dans la participation à l'emploi sont plus marquées chez les jeunes moins qualifiés : 2 garçons sur 5 entre 20-29 ans avec un diplôme ne dépassant pas le niveau primaire sont en emploi (40,9%) alors que moins d'1 fille sur 5 entre 20-29 ans avec le même niveau d'étude est en emploi (19,1%).
- **Le chômage** : les jeunes en Wallonie et en Région bruxelloise sont plus touchés par le chômage que les jeunes flamands. Les taux de chômage les plus élevés se trouvent chez les jeunes filles de 15-24 ans en Wallonie (33%) et chez les jeunes garçons de 15-24 ans en Flandre (33,1%). C'est en Wallonie que l'écart entre le taux de chômage des jeunes garçons et des jeunes filles est le plus important (4,5 points de pourcentage).
Le chômage apparaît encore plus discriminant pour les jeunes filles (15-24 ans) que pour leurs aînées (25-49 ans). En 2009, en Wallonie, chez les 15-24 ans, 1 jeune femme active sur 3 est au chômage (33%). Chez les 25-49 ans, un peu plus d'1 femme sur 10 est au chômage (10,7%).
Le taux de chômage diminue en fonction du niveau d'instruction, quelle que soit la tranche d'âge observée.
Cependant même les personnes fortement diplômées sont également touchées par le chômage : alors qu'en 2000, on enregistrait un taux de chômage de 13% de la population âgée de 15-64 ans diplômée de l'enseignement supérieur (par rapport à un échantillon de 139.042 personnes), ce taux atteint 17% en 2009 (par rapport à un échantillon de 164.661 personnes).
- **L'inactivité** : la Wallonie comptait environ 28.000 inactifs de 15-24 ans hors étudiants, soit environ 6% de la population totale des jeunes de 15-24 ans. La part des jeunes filles dans la population inactive (hors étudiants) était de 56% (environ 15.000 filles pour 12.000 garçons).

Mme Béatrice GHAYE, Chargée de mission AGERS au Ministère de la Communauté française, a présenté des résultats de parcours différenciés des filles et des garçons dans l'enseignement secondaire. C'est à partir de ce moment que les différences entre eux se marquent le plus clairement même si les garçons sont déjà proportionnellement plus nombreux que les filles à doubler des années d'études au niveau primaire. En effet, l'écart filles/garçons est important au premier degré différencié fréquenté par près de 60% par des garçons. Ces garçons poursuivront le plus souvent leurs études dans l'enseignement professionnel. Au 2^{ème} et au 3^{ème} degré de l'enseignement

général, dans lesquels sont inscrits la majorité des élèves, les filles sont en majorité. La part des garçons dans les classes de l'enseignement général diminue au cours de la scolarité, signe d'un départ graduel de ceux-ci vers les autres formes de l'enseignement. Les jeunes qui quittent l'enseignement de plein exercice se dirigent vers d'autres formes de scolarité (formation en alternance des classes moyennes, par exemple) ou vers la vie active. En 2008, 73% des 5.529 stagiaires qui suivaient une formation en alternance (CEFA/entreprise) agréée par la Région wallonne étaient des garçons¹⁶.

Si l'on regarde la répartition des filles et des garçons selon les domaines d'études des certificats qu'elles/ils ont obtenus en fin d'enseignement secondaire en Wallonie en 2007, on constate qu'un tiers des filles a obtenu un certificat dans un domaine d'études relevant des services aux personnes, 12% ont suivi des filières dites économiques. Les domaines d'études sont plus variés chez les garçons : si 20% sont certifiés dans les disciplines qui relèvent du domaine de l'industrie, 10% étaient inscrits dans des filières économiques, 9% dans la construction et 8% dans les services aux personnes.

En ce qui concerne le taux d'accès à l'enseignement supérieur selon la forme d'enseignement suivie, estimé en fonction du nombre de jeunes présents à 17 ans dans l'enseignement secondaire, par sexe (génération née en 1985) en Communauté française, on constate que quelle que soit la forme d'enseignement fréquentée dans l'enseignement secondaire, le taux d'accès à l'enseignement supérieur (entre 2003-2004 et 2007-2008) de la génération née en 1985 est plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Les évolutions de ces dernières années montrent par ailleurs une tendance nette à l'augmentation du nombre de filles qui suivent des études supérieures. La répartition par sexe dans les différentes formes d'enseignement supérieur est aussi différenciée : si elle est égale dans l'enseignement supérieur de type long (50%), elle est clairement en faveur des femmes dans l'enseignement supérieur de type court (61% des femmes contre 39% d'hommes) et dans une moindre mesure dans l'enseignement universitaire (53% de femmes contre 47% d'hommes).

Une analyse genrée de la répartition par domaine d'études des étudiant-e-s des trois types d'enseignement supérieur a permis de relever les constats suivants :

- Au niveau de l'enseignement supérieur non universitaire de type court : l'analyse a permis de montrer que les femmes s'orientent davantage vers les filières pédagogiques (34%), paramédicales (26%) et économiques (20%), alors que les hommes sont plutôt inscrits dans les filières économiques (31%), techniques (24%) et pédagogiques (19%).
- Au niveau de l'enseignement non universitaire de type long, l'analyse a permis de montrer que les domaines d'études choisis par les hommes sont très divers : filières techniques (23%), artistiques (19%), paramédicales (18%) et architecture (15%). Les femmes, par contre, sont plus massivement présentes dans les filières artistiques (29%), paramédicales (20%), de traduction-interprétation (15%). Seuls 3% des femmes ont choisi des études dans des domaines scientifiques.

¹ Secrétariat permanent de la Formation en alternance. Statistiques 2009. Données 2008 complètes.

- Au niveau de l'enseignement universitaire, l'analyse a permis de constater que le secteur le plus prisé aussi bien par les femmes que les hommes est celui des Sciences humaines et sociales (63% des femmes, 52% des hommes). Ensuite, les hommes choisissent proportionnellement plus les Sciences (29% des hommes contre 11% des femmes) tandis que les femmes choisissent proportionnellement plus les Sciences de la Santé (26% des femmes contre 19% des hommes).

Cette évolution différenciée dans l'enseignement se retrouve également lorsque les hommes et les femmes souhaitent accéder au marché du travail.

Mme Patricia VENDRAMIN, Directrice de recherche Fondation Travail-Université, a tenté de montrer où se trouvaient les femmes sur le marché du travail et de manière plus générale, s'est penchée sur le problème des jeunes face au marché de l'emploi.

➤ Sur la brochure «Egalité Hommes-Femmes»

En Wallonie, le taux d'emploi est de 50,2% pour les femmes et de 62,3% pour les hommes, pour un taux d'emploi total de 56,2%. Comparativement aux données de 2006, on observe une augmentation de la présence des femmes sur le marché de l'emploi en 2009 (soit environ 32.000 femmes de plus dans l'emploi) par rapport à 2006 tandis que celui des hommes a baissé de 1,3 point de pourcentage sur cette même période (63,6% en 2006 contre 62,3% en 2009). Ce constat implique que le renouvellement de la force de travail s'est fait essentiellement par la présence de plus en plus grande des femmes sur le marché de l'emploi. Cependant, on constate que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un emploi précaire que les hommes.

- **L'emploi temporaire** : ce type d'emploi concerne près d'1 emploi sur 10 en Wallonie. 12,1% des femmes ont un emploi temporaire contre 8,1% des hommes. Parmi les personnes qui ont un emploi temporaire en 2009, 56% sont des femmes.
- **Le travail à temps partiel** : ce type d'emploi touche près d'1 emploi sur 4 en Wallonie. 43% des femmes salariées travaillent à temps partiel pour 8% des hommes, soit un rapport de plus de 5 femmes à temps partiel pour 1 homme. Parmi l'ensemble des personnes à temps partiel, 81,1% sont des femmes. Par ailleurs, lorsque l'on compare la situation des hommes et des femmes à temps partiel, on remarque que le nombre d'heures prestées par les hommes est généralement plus élevé que chez les femmes et ce, dans la plupart des professions.

Pour les femmes, il existe un lien fort entre le niveau du diplôme et le travail à temps partiel. Les femmes faiblement diplômées (maximum niveau primaire) travaillent dans 59,4% des cas à temps partiel. Par contre, celles qui ont un niveau universitaire travaillent dans 27,4% des cas à temps partiel. Elle conclut que de manière générale, à niveau de formation égal, la présence en emploi des femmes faiblement diplômées est nettement moins importante que celle des hommes faiblement diplômés. Et lorsqu'elles sont en emploi, on les retrouve dans des emplois à temps partiel.

Quelles sont les raisons invoquées par les personnes qui travaillent à temps partiel ?

Pour les hommes, le fait de travailler à temps partiel est principalement lié au fait qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Les hommes sont par ailleurs plus nombreux que les femmes à combiner une formation avec un emploi à temps partiel.

Pour les femmes, la première raison invoquée est liée à des contraintes familiales dans 47,9% des cas (pas de service pour les enfants, raisons familiales...). Des raisons en relation avec des contraintes liées au marché du travail apparaissent : ces contraintes pèsent sur 31,3% des femmes qui travaillent à temps partiel. Si l'on examine la part des femmes par rapport à chacun des motifs invoqués, on remarque par exemple que les femmes constituent 83% des personnes qui travaillent à temps partiel parce que l'emploi n'est offert qu'à temps partiel.

Ce constat est fort interpellant car lorsque la question du temps partiel féminin est mise en avant dans les discours politiques, elle est rarement envisagée sous l'angle d'une pénurie de l'offre d'emploi à temps plein. Le travail à temps partiel ne peut donc être avancé comme un véritable choix pour toutes ces femmes qui n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein (près de 20%). Par contre, le temps partiel apparaît davantage comme un choix personnel pour 9% des femmes interrogées.

➤ Sur la brochure «Jeunes»

- **Les jeunes au chômage** : les jeunes en Wallonie (30,5%) et en Région bruxelloise (31,7%) sont davantage touchés que les jeunes flamands (15,7%) par le chômage. C'est cependant en Wallonie que l'écart entre le taux de chômage des jeunes garçons et des jeunes filles est le plus important (4,5 points de pourcentage en Wallonie contre 2,7 points en Région bruxelloise et 0,4 point en Flandre). Le taux de chômage le plus élevé est celui des jeunes filles (de 15-24 ans) en Wallonie (33%) alors que cette situation concerne un peu plus d'1 femme sur 10 chez les 25-49 ans. Quel que soit le niveau de formation, l'écart entre les filles et les garçons joue systématiquement en défaveur des filles.
- **Le temps partiel** : en 2009, 29% des jeunes âgés de 15-24 ans travaillent à temps partiel en Wallonie. L'écart filles-garçons travaillant à temps partiel est très important : 41,8% des jeunes filles contre 19,4% des garçons. Les jeunes sont peu demandeurs d'un emploi à temps partiel : 47,7% d'entre eux ont déclaré qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein ou que l'emploi offert ne l'était qu'à temps partiel. En second lieu, on retrouve chez 14,8% des jeunes à temps partiel, des raisons d'ordre personnel. La combinaison «emploi-formation» est également une raison invoquée pour expliquer le fait de travailler à temps partiel (11,4%).
- **L'emploi temporaire** : en 2009, 27% des jeunes de moins de 30 ans occupent un emploi temporaire. Bien que la part des femmes âgées de moins de 30 ans dans l'emploi temporaire est plus importante que celle des hommes (30% des femmes contre 23,7% des hommes), cet écart perdure pour toutes les tranches d'âge inférieures à 60 ans. Il semble que cette

instabilité dans l'emploi au départ de la vie professionnelle constitue un «passage obligé» dans le parcours des jeunes sur le marché du travail.

Parmi les jeunes salariés sous un contrat temporaire, 24,7% des garçons sont occupés dans le cadre d'une formation, d'un stage ou d'un apprentissage. Ce type de contrat est moins fréquent chez les filles. Les jeunes filles de moins de 30 ans sont, par contre, plus fréquemment occupées que les garçons du même âge dans des emplois à durée déterminée (55,6% des filles contre 38,2% des garçons).

Enfin Mme VENDRAMIN a présenté quelques résultats concernant le rapport des jeunes face au sens du travail.

L'exposé de **M. DEFEYT**, Economiste, s'est plutôt centré sur le concept de précarité sur le marché du travail. Trois indicateurs de cette précarité ont été développés, à savoir l'emploi à temps partiel, l'emploi temporaire et le deuxième travail. Ces 3 types d'emploi ne sont pas automatiquement source de précarité mais peuvent rendre la situation de certains travailleurs plus fragile.

- **L'emploi temporaire** : la proportion de salariés ayant ce type de contrat n'est pas à son maximum historique. Ce maximum a été atteint fin des années 90. Par contre, on constate que la durée du contrat temporaire a diminué au fil du temps : la durée moyenne du contrat temporaire est de 11 mois actuellement, cette durée étant plus importante pour les femmes que pour les hommes. Il conclut que la proportion d'emplois temporaires est plus grande auprès des salariés faiblement qualifiés et qu'elle est systématiquement plus grande auprès des moins de 25 ans et des femmes. Le fait d'avoir des contrats temporaires à répétition induit des difficultés au niveau personnel, comme la possibilité d'avoir un emprunt, la mise en ménage, la possibilité de fonder une famille,...
- **Le travail à temps partiel** : selon les chiffres de l'ONSS, la moitié des femmes travaillent à temps partiel contre 10% pour les hommes. Il existe une forte corrélation entre 3 dimensions : le pourcentage de femmes, la durée du temps partiel et le niveau de salaire. A titre d'exemple, il cite le cas du dispositif titres-services où l'on retrouve beaucoup de femmes qui travaillent 20 h et perçoivent de bas salaires. Par contre, dans le secteur de la banque, on retrouve une faible proportion de femmes à temps partiel, celles-ci travaillant 30 h et percevant des salaires beaucoup plus importants. En plus, si elles rencontrent un «accident de vie», il leur sera plus facile de pouvoir passer à un travail à temps plein.
- **Le deuxième travail** : la proportion de personnes déclarant exercer un deuxième travail a doublé en une vingtaine d'années. Celle-ci est 2 fois plus élevée pour les professions intellectuelles et scientifiques que pour les manœuvres, 2 fois plus élevée pour les travailleurs ayant fait des études supérieures que ceux qui ont un diplôme du secondaire inférieur et est plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Ce constat permet d'émettre l'hypothèse que la précarité n'est probablement pas le moteur principal pour assumer un deuxième travail.

2. Les diverses formes de violence, de l'adolescence à l'âge adulte : des constats aux moyens d'action

L'après-midi fut consacrée à la problématique de la violence depuis l'adolescence, au niveau de leurs relations amoureuses, à l'âge adulte au niveau de la violence dans les couples.

Mme Alexandra ADRIAENSSENS, Directrice à la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté française et **Mme Deborah KUPPERBERG**, Attachée à la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté française ont présenté les résultats d'une de leurs études : «Amour et violence chez les jeunes de 12 à 21 ans».

Elles ont voulu savoir si les jeunes étaient conscients des différentes formes de violence, comme les violences verbales, psychologiques, physiques, la domination, le déni, la manipulation..... Hors des discussions qui ont eu lieu avec des groupes préliminaires, il ressort que, pour eux, la violence entre eux n'existe pas, que la violence concerne plutôt un phénomène extrême et que cette dernière ne concerne que les adultes (image de la femme battue). Ils n'identifient pas ces faits comme des actes de violence. Dans la vie concrète, ils ne se rendent pas compte que les actes cités ci-après constituent déjà une forme de violence : ils/elles reconnaissent qu'ils/elles demandent souvent à leur compagne/compagnon où il/elle va et avec qui ; ils refusent de discuter ; ils se poussent, se giflent, se bousculent voire ils arrivent à détruire des biens personnels.

D'après l'enquête, les filles semblent plus souvent auteures de ces actes que les garçons.

Par contre, si la fréquence des agressions augmente et si la violence résulte d'un cumul de plusieurs types d'actes, ce sont plus souvent les garçons qui sont les auteurs que les filles.

Au fur et à mesure que l'âge augmente, les filles sont de plus en plus victimes de la violence. Les garçons recourent principalement à des violences physiques et à la domination tandis que les filles recourent plutôt au déni.

Quant à la tolérance vis-à-vis de la violence sexuelle : l'enquête révèle que le premier contact sexuel a lieu vers 16 ans et que 35% des jeunes refusent la violence sexuelle tandis que 25% l'acceptent.

M. Patrick ITALIANO, Chercheur CLEO-ULG, précise que la notion de violence est différente entre les pays : un même fait peut être considéré comme violence ou non suivant le contexte. Il a réalisé une enquête téléphonique en Belgique portant sur un public cible de 18-75 ans. La méthode téléphonique permet de faciliter la révélation des faits.

Il distingue 3 groupes : la violence auprès des + de 18 ans, les violences sexuelles avant 18 ans et les violences au sein du couple :

- En ce qui concerne la violence des + de 18 ans, 50% des hommes et 55% des femmes déclarent ne subir aucune violence. Si on retire les violences verbales, on constate que 71% des femmes et 67% des hommes estiment ne pas être victimes de violence. Les violences physiques concernent plus

les hommes que les femmes tandis que les violences sexuelles concernent plus les femmes que les hommes.

Les victimes sont 3 fois plus nombreuses à tenter de se suicider après avoir vécu une expérience de violence.

Concernant les faits les plus graves, ceux-ci sont réalisés par leurs partenaires en ce qui concerne les femmes (31%) et par des inconnus en ce qui concerne les hommes (40 %).

Chez les femmes, les partenaires réalisent des actes d'intimidation, des menaces, des tentatives de meurtre, des enfermements voire une mise à la porte.

Chez les hommes, ce sont des actes d'intimidation, de menaces, des tentatives de meurtres commis par des inconnus.

La violence entre partenaires est encore un sujet tabou. Cependant, les femmes en parlent plus volontiers que les hommes : 20% des femmes victimes de violence de la part de leur partenaire ne s'expriment pas sur ce fait contre 40% des hommes vivant dans cette même situation.

- En ce qui concerne les violences sexuelles avant 18 ans, 9% des femmes subissent des violences venant du cercle familial. Chez les hommes, les violences proviennent de proches, d'enseignants, de personnes ayant une position hiérarchique. Il a été constaté que les jeunes filles sont beaucoup plus tentées de se suicider suite à cette violence subie.
- En ce qui concerne la violence dans le couple, les violences sont diverses : contrôle des activités et sorties du/de la partenaire, de ses affaires personnelles, violences physiques et violences sexuelles le plus souvent affligées aux femmes. Si les femmes restent en contact avec leur ex-partenaire, elles subissent injures, critiques, poursuites dans la rue, harcèlement voire menaces de mort.

Les femmes sont plus concernées par la violence (14% de femmes contre 11% d'hommes). Ces violences sont physiques, sexuelles et psychologiques. Les violences les plus graves concernent principalement les femmes. Même si des hommes subissent des violences, le sujet reste fort tabou chez les hommes. Il en résulte que la sous-déclaration est donc plus forte chez les hommes que chez les femmes.

Quelles sont les recommandations ?

- Sensibiliser les professionnels à reconnaître la manipulation (violence psychologique).
- Favoriser la coopération entre les ordres médical et judiciaire en matière de violence psychologique (peu d'infrastructures d'accueil pour les hommes).
- Instaurer une formation des médecins et avocats.
- Sensibiliser aux formes légères de violence pour éviter l'effet cascade.
- Soutenir les enfants confrontés à des situations de séparation ou de divorce : la justice privilégie la garde alternée. Or, ce système fait considérer l'enfant comme un outil dans la perpétuation d'une violence vis-à-vis de l'ancien partenaire.
- Améliorer la coordination des différents services (judiciaires, accueil...).

Pour terminer cet après-midi, **M. PETERS**, Attaché au SPW-GDO des Pouvoirs locaux, Action sociale et Santé, Cellule Egalité des Chances, a recadré le dispositif intégré wallon dans le cadre de la lutte contre les violences conjugales. Il vise l'accompagnement des personnes et le soutien aux acteurs agissant sur la violence. La violence conjugale est complexe et demande une aide des services sociaux et judiciaires.

Il énumère les différents services qui peuvent prendre en charge les personnes victimes de la violence : la police, le service d'aide aux victimes, le service ambulatoire qui offre un accompagnement individualisé aux victimes qui ont perdu leurs repères, les services d'aide aux justiciables (aide administrative et aide juridique), les maisons d'hébergement pour les adultes en difficulté... Outre ces services, il existe d'autres services comme le centre de service social, le centre de planning, le CPAS et la maison médicale.

Depuis 2009, une plate-forme d'arrondissement judiciaire a été créée au niveau provincial : elle permet d'échanger des informations, d'amener les acteurs à s'engager dans un travail de coordination, de susciter la prise de conscience du problème et de mettre en place une stratégie concertée pour lutter contre la violence conjugale.

Au-delà de ces plates-formes, des besoins sont mis en évidence comme la ligne verte d'écoute pour les victimes, les auteurs et leur entourage. Le but est de les orienter vers les services les plus adéquats. Celle-ci est également ouverte aux professionnels pour obtenir des conseils.

Enfin, des formations adaptées aux différents milieux sont dispensées :

- Pour les intervenants de première ligne dans les situations de violence entre les partenaires, une formation spécialisée est dispensée par les pôles de ressources.
- Pour les professionnels des secteurs psychosociaux, sanitaires, judiciaires, une formation de base d'initiation à la problématique de la violence conjugale est dispensée.

* * * *