557 (2006-2007) — N° 1

PARLEMENT WALLON

SESSION 2006-2007

23 FÉVRIER 2007

AUDITIONS

de Mme Hélène Van de Schoor, Présidente du Conseil wallon pour l'égalité entre hommes et femmes
de M. Jean-Claude Marcourt, Ministre de l'Economie, de l'Emploi et du Commerce extérieur

RAPPORT

présenté au nom du Comité d'Avis pour l'Egalité des Chances entre hommes et femmes

par

Mme I. Lissens et M. B. Langendries

site internet : www.parlement-wallon.be
email : mail@parlement-wallon.be

Mesdames,

Messieurs,

Votre Comité d'Avis pour l'Egalité des Chances entre hommes et femmes s'est réuni le 30 janvier et le 13 février 2007 afin de procéder respectivement à l'audition de Mme Hélène Van de Schoor, Présidente du Conseil wallon pour l'égalité entre hommes et femmes, et de M. Jean-Claude Marcourt, Ministre de l'Economie, de l'Emploi et du Commerce extérieur (1).

(1) *Ont participé aux travaux :* Mmes Colicis, Corbisier-Hagon, Dethier-Neumann, Kapompolé, M. Langendries (Rapporteur), Mmes Lissens (Rapporteur), Pary-Mille, Simonis (Présidente), Tillieux.

Audition de Mme Hélène Van de Schoor, Présidente du Conseil wallon pour l'égalité entre hommes et femmes (C.W.E.H.F.)

Mme Van de Schoor précise d'emblée les grandes étapes de son parcours professionnel :

– journaliste à la Wallonie, responsable de l'hebdomadaire du Mouvement populaire wallon *Combat* ;

– responsable presse à la F.G.T.B. fédérale et conseillère des présidents Nollet et Mordant ;

Active durant quinze ans au niveau fédéral, l'Intervenante n'est présidente et membre du C.W.E.H.F. que depuis le mois d'avril 2007.

Mme Van de Schoor souligne également combien Mme Annie Servais, ancienne Députée wallonne, a été constructive et sympathique dans le cadre de la transmission d'informations institutionnelles.

Plutôt que de paraphraser le rapport d'activités 2005, Mme Van de Schoor a choisi d'insister sur certains thèmes importants et récurrents.

Fonction consultative

L'avis A.837 du C.W.E.H.F. permet de rappeler brièvement ce qu'est le Conseil pour l'égalité, créé par un arrêté du Gouvernement wallon fin 2003 et installé en 2004.

Le Conseil donne des avis et fait des recommandations, particulièrement sur les politiques wallonnes, ça va de soi, mais il est aussi chargé de suivre la question de l'égalité hommes/femmes dans les autres niveaux de pouvoir.

Il est composé de représentants des interlocuteurs sociaux (les employeurs ne participent pratiquement jamais) et de représentants d'associations. Il se réunit à Liège, dans les locaux du C.E.S.R.W. qui met un secrétariat à sa disposition.

Actuellement, avant de pouvoir être envoyés au Gouvernement wallon, les avis du C.W.E.H.F. doivent être ratifiés par le Bureau du C.E.S.R.W. Pour des raisons évidentes – le C.W.E.H.F. est un Conseil «adulte» –, celui-ci demande qu'il soit mis fin à cette obligation de tutelle, tout en proposant, par correction eu égard aux faveurs logistiques dont le C.W.E.H.F. dispose, d'envoyer les avis au C.E.S.R.W. avant de les transmettre au Gouvernement.

La réforme de la fonction consultative porte aussi sur des mesures transversales sur lesquelles le C.W.E.H.F. n'a pas été consulté et sur lesquelles il n'a pas remis d'avis.

Démocratie politique

Un avis très important, pris en 2005, est l'avis A.771 sur la démocratie locale, avis qui a été pris d'initiative.

Le C.W.E.H.F. s'est réjoui du pas en avant que constitue l'obligation de parité sur les listes mais a regretté qu'il n'y ait pas obligation d'alternance (ne serait-ce que pour corriger la «prime» aux sortants, c'est-à-dire aux hommes). La présence obligatoire d'une femme dans les collèges et conseils communaux est jugée insuffisante. En attendant la parité, le C.W.E.H.F. considère qu'il faudrait au moins un tiers de présence féminine dans les différentes instances. Il faudrait, par ailleurs, étendre l'obligation d'une présence des deux sexes à toutes les organisations et instances mises en place par les communes, provinces et C.P.A.S.

Si le décret a été incontestablement amélioré, les chiffres témoignent cependant qu'en Wallonie, les femmes ne représentent encore que 32 % des élus communaux en 2006 contre 26 % en 2000. La Wallonie se trouve donc encore très loin de la parité et même des 42 % de Bruxelles.

La proportion d'élues, dans les provinces wallonnes, est de 38 %, contre 29 % en 2000.

Quoiqu'on ne dispose pas encore des chiffres, il est permis de penser que la situation au niveau des exécutifs – et des organisations mises en place – risque d'être infiniment plus défavorable encore.

Les élections locales de 2006 sont derrière nous, même si des désignations restent sans doute encore à opérer. De nouveaux scrutins se préparent et les propositions de l'avis A.771 conservent donc toute leur raison d'être.

Autour du Contrat d'avenir

Quelques mots sur les avis que le Conseil pour l'égalité a rendus, d'initiative parfois, sur les différents plans adoptés par le Gouvernement wallon, du Contrat d'avenir aux Actions prioritaires – le plan Marshall – en passant par les plans stratégiques transversaux (P.S.T. 1, 2 et 3). Sur ce dernier, consacré à la cohésion sociale, le Conseil n'a même pas été consulté mais a remis des avis d'initiative.

Le redressement économique de la Wallonie est au cœur du Contrat d'avenir. L'objectif est d'arriver, en 2010, à un taux d'emploi global de 70 %, le taux d'emploi espéré pour les femmes étant, quant à lui, de 60 %. Bref, l'emploi devrait progresser, mais sans réduire le fossé existant entre les hommes et les femmes.

Le Conseil pour l'égalité constate par ailleurs que les secteurs prioritaires retenus sont, *a priori*, plutôt masculins, en ce sens qu'ils occupent une majorité d'hommes : l'aéronautique, les technologies de l'information et des communications, la sidérurgie, le bois … Le Conseil demande dès lors une politique tendant à y accroître la présence des femmes. Le Conseil demande, en outre, qu'une priorité soit aussi accordée à des secteurs qui occupent dès à présent beaucoup de femmes, comme le tourisme et les services aux personnes, enfants, personnes âgées, personnes dépendantes. Développer ces services, c'est faire d'une pierre deux coups : permettre à plus de femmes d'accéder au marché de l'emploi, ou du moins d'y accéder sans devoir faire face à des problèmes d'organisation et de double journée quasi insurmontables, et créer de l'emploi féminin.

Ce que font aussi les titres-services. Mais le Conseil insiste pour que le développement de ceux-ci ne se fasse pas au détriment des services existants, aides familiales et seniors notamment. La récente décision fédérale de réduire de 1 euro les subsides prévus ne devrait rien arranger pour la qualité et la stabilité de l'emploi.

Le Conseil plaide aussi pour qu'on lutte contre les stéréotypes sexués dans l'orientation professionnelle et la formation. Il s'agirait, notamment, de faire entrer des femmes dans les secteurs prioritaires cités plus haut, mais aussi d'en faire des chercheuses et des scientifiques dans le cadre de l'objectif retenu pour 2010, à savoir réserver 3 % du P.I.B. à la recherche et au développement.

A cet égard, des études menées notamment par l'U.L.B. montrent la faible représentation des femmes dans les filières scientifiques.

Le Gouvernement wallon est lui-même un employeur important. Le Conseil l'invite à réaliser l'égalité parmi ses fonctionnaires, car on sait que, là aussi, la proportion de femmes se réduit au fur et à mesure qu'on grimpe dans la hiérarchie.

La Déclaration de politique régionale annonçait des mesures concrètes en matière de lutte contre la violence conjugale et la violence contre les femmes. Le Conseil a malheureusement dû constater qu'aucune mesure concrète ne figurait dans les plans, pas plus dans les mesures «cohésion sociale» que dans le chapitre «sécurité dans la sphère publique».

Le C.W.E.H.F. organise le 26 février une conférence de presse sur cette problématique. Les acteurs de terrain indiquent que rien ne change et qu'au contraire, les associations peinent à recevoir leurs subsides.

Le Conseil a abordé bien d'autres problèmes encore, de la nécessité de prendre en compte les besoins des filles lors de l'élaboration des politiques sportives à la présence de femmes dans les missions commerciales en passant par une attention accrue au statut des agricultrices et par l'examen «de la faisabilité d'un mécanisme qui permettrait de définir des balises wallonnes en termes de rapport qualité/prix des logements».

La question de la pauvreté des femmes est à l'ordre du jour des travaux du Conseil et l'accès à un logement décent est d'évidence un problème de taille, notamment pour les mères seules avec enfants.

Un sujet tient particulièrement à cœur de l'Oratrice : oui, comme proposé, «à la valorisation des traditions des immigrés comme facteur d'enrichissement culturel» dit le Conseil, mais, «dans le respect des valeurs affirmées dans le Contrat d'avenir, notamment le respect du principe d'égalité hommes/femmes». La burkha n'est pas plus acceptable dans nos villes qu'en Afghanistan. Et défendre des traditions sexistes

sous prétexte qu'elles appartiennent à la culture d'un pays constitue un camouflet à celles qui, dans leurs pays, se battent pour plus d'égalité. Elles font ce que nous avons fait, mais dans un contexte infiniment plus difficile. Au moins, soyons à leurs côtés et pas aux côtés de ceux qui les oppriment au nom d'une religion ou d'une culture.

Gendermainstreaming

Fondamentalement, et ceci est valable pour toutes les décisions, toutes les études, tous les écrits, le Conseil plaide pour l'application d'une politique de *gendermainstreaming*. Il ne s'agit pas seulement d'assurer la parité dans la décision mais de se poser, préalablement, la question de l'impact éventuellement différencié sur les hommes et sur les femmes de chaque décision. Exemple simple : est-on certain que la construction d'un nouveau stade de football et la subsidiation des équipes junior locales développent autant le sport parmi les filles que parmi les garçons ?

La question du vocabulaire utilisé dans les documents est importante et le Conseil insiste sur la féminisation des textes. A titre personnel, Mme Van de Schoor y perçoit toutefois un problème de complexité et plaiderait plutôt pour des termes neutres tels qu'ils existent dans certaines langues.

Disposer de statistiques sexuées est la condition nécessaire, mais pas suffisante, pour pratiquer une politique d'égalité. Acquis important dans ce domaine, le Conseil a pu réaliser, avec l'Institut wallon de la prospective et de la statistique (IWEPS), un «Portrait statistique des femmes et hommes en Wallonie», qui, c'est en tout cas notre volonté, sera régulièrement enrichi et adapté.

Fin d'année, une nouvelle plaquette, plus spécifiquement centrée sur la pauvreté et la précarité, devrait voir le jour. C'est du moins le souhait du C.W.E.H.F. Un colloque sur ce même thème est programmé pour octobre.

Budget

Les moyens dont dispose le C.W.E.H.F. sont limités, pour ne pas dire dérisoires. Un budget plus large lui permettrait de mieux remplir sa mission d'avis et de programmer publications et rencontres, sans devoir se poser préalablement la question de trouver des sources de financement extérieures.

Les jetons de présence (20 euros, de surcroît payés avec beaucoup de retard) sont, eux aussi, dérisoires. Ou, pour le dire autrement, disons qu'ils ne sont pas, par exemple, à la hauteur de ceux qui sont payés dans les intercommunales …

Diversité

Avant de terminer, Mme Van de Schoor souhaite, à titre personnel, dire tout le mal qu'elle pense des politiques de «diversité» vers laquelle semble maintenant s'orienter la Belgique. Ces politiques, qui ciblent immigrés, handicapés, personnes âgées et femmes, sont aux antipodes de la parité, puisqu'elles érigent en «normes» les hommes blancs, jeunes et en bonne santé.

Dans le même esprit, la notion d'«allochtone» doit être condamnée, qui qualifie – aussi – les Belges descendant d'immigrés. Par les temps qui courent, on insiste trop sur la «diversité» et pas assez sur nos ressemblances fondamentales.

En ce qui concerne les femmes, il convient de refuser qu'elles figurent dans les politiques de «diversité», tant cette notion doit être appréhendée comme transversale (il y a des femmes immigrées, des femmes handicapées, des femmes âgées …).

Etant germanophone, **Mme Dethier-Neumann** souhaiterait que Mme Van de Schoor précise la différenciation qu'elle établit entre immigrés et allochtones.

Mme Van de Schoor indique que, dans le vocabulaire actuel, on appelle «immigré» à la fois celui qui correspond à une vraie migration et celui qui en descend. D'où la notion d'«allochtone» qui nous vient de Flandre et est peu, ou pas, utilisée en Wallonie.

Les immigrés extra-européens, qui représentent l'immense majorité des immigrés, se naturalisent massivement. A Anvers, par exemple, on trouve un grand nombre de Belges qui sont des enfants de Marocains naturalisés. La notion d'«allochtone», qui remonte à la troisième génération, permet de les repérer.

A titre personnel, l'Oratrice se dit choquée par cette manière de voir qui, d'une certaine manière, est aussi à l'origine des politiques de diversité. Le but était en effet de ne pas se focaliser sur les immigrés/allochtones, sujet particulièrement sensible au Nord du pays, mais sur toutes les «minorités» : personnes handicapées, personnes âgées et… femmes.

Mme Kapompolé remercie l'Intervenante pour son analyse et son franc-parler.

La Commissaire s'enquiert du point de vue de Mme Van de Schoor par rapport aux éléments suivants :

– quel est le suivi des avis que le C.W.E.H.F. émet ; existe-t-il une évaluation ;
– en ce qui concerne le secteur dit masculin notamment dans le choix de pôles de compétitivité, la solution ne passe-t-elle pas par des mesures visant à faire investir ces secteurs par des femmes ;
– comment établir davantage de liens avec la Communauté française au niveau de modèles d'écoles différents ;
– en ce qui concerne la violence faite aux femmes, la création de Maisons paternelles, telle que prévue par une disposition fédérale, permet aux femmes de rester chez elles avec les enfants et aux hommes d'être pris en charge par rapport à leurs difficultés. Qu'en pense Mme Van de Schoor ;
– en ce qui concerne la diversité, le rapport de la Commission des Affaires interculturelles au niveau fédéral témoigne de la stigmatisation des femmes issues de la communauté musulmane. Or nombreuses sont les femmes issues d'autres communautés (asiatiques, d'Europe de l'Est), parfois très diplômées, qui ne parviennent pas à trouver un emploi ;
– en ce qui concerne les éventuels biais que peuvent entraîner les politiques de diversité, c'est finalement le résultat qui compte. C'est le cas, par exemple, du projet *Job Canal* en Flandre, qui permet de réserver certains postes de travail pendant trois semaines pour des personnes à mobilité réduite, à des personnes «âgées» ou d'origine étrangère ;
– par contre, il convient vraiment de faire passer le message du respect des personnes et de poser des seuils de tolérance, sans quoi l'on risque de laisser dégénérer des situations explosives.

Nouvellement présidente du C.W.E.H.F., **Mme Van de Schoor** croit savoir qu'il n'existe pas de réel suivi des avis en tant que tel. Peu d'avis sont déposés au sens institutionnel du terme. L'idée est cependant intéressante et mériterait d'être approfondie.

Il convient également d'envisager rapidement de prendre des initiatives vis-à-vis de la Communauté française, car la question de l'égalité hommes-femmes commence très tôt.

En ce qui concerne les secteurs dits masculins, l'Oratrice rejoint les propos de Mme Kapompolé. Le secteur de la construction, par exemple, est objectivement masculin. Si la Wallonie décide de développer ce secteur, il est logique de penser que ce développement sera surtout profitable aux hommes. Il convient donc, d'une part, d'y intégrer des femmes et, d'autre part, de développer aussi les secteurs dits féminins (tourisme, aide aux personnes…).

A titre personnel, Mme Van de Schoor perçoit deux tendances dans la problématique des femmes battues : l'une vise à les défendre et à pénaliser les hommes violents, l'autre envisage plutôt la médiation.

En ce qui concerne les politiques de diversité, il paraît totalement inacceptable d'y inclure les femmes, qui constituent une part transversale de la population. Si de telles politiques peuvent faire avancer certains

problèmes (personnes handicapées par exemple), il convient surtout et d'abord d'appliquer les réglementations actuelles en matière d'égalité et de non-discrimination.

Cela dit, il ne faut pas perdre de vue qu'à Bruxelles et en Flandre, l'embauche des immigrés pose d'énormes problèmes. Ainsi, à Renault-Vilvorde et à V.W. Forest, qui ont occupé jusqu'à dix mille travailleurs, on trouvait surtout des Flamands, une minorité de Wallons et pratiquement pas de Bruxellois. Or Bruxelles compte des milliers de jeunes chômeurs issus de l'immigration.

Pour avoir longtemps travaillé à la F.G.T.B., Mme Van de Schoor témoigne du fait que les femmes n'ont jamais accepté d'être considérées comme groupe spécifique au même titre que les immigrés, les chômeurs, les prépensionnés … Statutairement parlant, elles ont assez rapidement obtenu satisfaction. Cependant, entre deux congrès, les hommes conservent l'habitude de considérer les femmes comme groupe spécifique. La politique de diversité, dans son ensemble, contient ce même problème.

Mieux vaudrait donc parler de politique de genre !

Pour **Mme Dethier-Neumann**, issue du secteur de la construction en tant qu'architecte d'intérieur, il s'agirait de mettre l'accent sur la féminisation des métiers dits masculins. Dans ce secteur, les femmes commencent à émerger, ce qui est au bénéfice de tout le monde, y compris des entrepreneurs.

Pour ce qui concerne les données informatiques par rapport aux statistiques sexuées, il serait utile de savoir, d'une part, comment le C.W.E.H.F. compte organiser les prochains cahiers de charges de l'IWEPS et, d'autre part, comment y inclure les résultats du plan Marshall.

La Députée se dit également intéressée à ce que le C.W.E.H.F. analyse le suivi de ses avis et le retour de ceux à qui ils sont adressés.

En tant que germanophone, la Députée est d'avis d'adopter une certaine méfiance vis-à-vis des amalgames entre politique égalitaire et politique communautaire Wallons/Flamands. Il conviendrait peut-être de se demander si les raisons des problèmes évoqués par Mme Van de Schoor ne sont pas plus larges (bilinguisme par exemple). En Communauté germanophone, par exemple, existent des réticences à employer des francophones, tout simplement par peur de leur non-bilinguisme, alors que, dans la plupart des cas, le bilinguisme n'est pas requis.

Enfin, il serait intéressant de connaître les projets du C.W.E.H.F. à partir de ce changement de présidente, compte tenu du passé professionnel de celle-ci.

Mme Van de Schoor indique que, dès son entrée en fonction, la décision avait déjà été prise par le C.W.E.H.F. de travailler sur le thème de la pauvreté et de la précarité, qui sont en effet très importants.

Mme Van de Schoor a également présenté un exposé sur l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale, qui conditionne très largement l'avenir et le statut des femmes dans notre société. Cela démontre les incidences fédérales sur le statut des femmes.

Le C.W.E.H.F. a aussi pour mission de répondre aux missions qui lui sont adressées, et ce, avec relativement peu de temps et de moyens. Par exemple, le Conseil a reçu, en date du 29 janvier, une demande d'avis du Gouvernement wallon sur les budgets des fonds structurels européens, à rendre pour le 15 février. Par manque de temps et d'outils, il ne sera pas possible de remettre un avis dans ce cadre.

Et de rappeler d'ailleurs que le C.W.E.H.F. ne dispose d'aucun budget de fonctionnement propre et n'est donc pas en mesure de prendre une quelconque initiative. De plus, les jetons de présence s'avèrent dérisoires, et plus encore s'ils sont comparés avec ceux des intercommunales par exemple.

Par rapport à la question de Mme Dethier-Neumann sur les travaux de l'IWEPS, Mme Van de Schoor indique que de premiers contacts ont eu lieu avec l'Institut en vue d'une prochaine plaquette sur le thème de la pauvreté et de la précarité. Sans être certaine d'être suivie, l'Intervenante est convaincue que des statistiques n'ont de sens que si elles se pérennisent. Dans ce sens, la publication de 2005 devrait être mise à jour, notamment en tenant compte des données sur la pauvreté et la précarité et, en 2008, des données sur «femmes et politique». Il faut toutefois tenir compte du fait que l'IWEPS semble en complète réorganisation interne.

Mme Lissens rappelle que la femme doit être considérée dans sa globalité. Par rapport aux avancées du plan Marshall, il serait en effet intéressant de disposer d'une photo de la Wallonie, notamment en termes d'emploi féminin (secteurs, proportions, âges …).

Mme Lissens se dit également interpellée vis-à-vis de la politique de l'emploi menée à Bruxelles telle qu'évoquée par Mme Van de Schoor. Une réflexion devrait être poursuivie à l'égard de cette discrimination inacceptable.

Au niveau de l'emploi croisé, **Mme Van de Schoor** fait observer que l'IWEPS a annoncé des chiffres par secteurs, par rémunérations et par féminisation. Mais il n'est pas certain que ces chiffres tiendront déjà compte du plan Marshall. Il s'agirait d'établir des données croisées pour montrer la place des femmes par secteurs et par salaires à l'intérieur de chaque secteur. Les chiffres actuels y relatifs sembleraient montrer que les femmes gagnent entre 6 et 25 % de moins, qui sont dus au plafond de verre mais aussi au secteur dans lequel elles travaillent. De telles données actualisées et affinées devraient être de nature à apporter un éclairage sur les discriminations dont sont victimes les travailleuses.

Mme Corbisier-Hagon souligne que des discriminations existent également au sein d'un même secteur.

Par rapport à la remarque de Mme Dethier-Neumann sur le non-bilinguisme, **Mme Van de Schoor** reconnaît que les Wallons ne sont généralement pas bilingues. Il n'empêche que, dans la région de Courtrai, des entreprises acceptent des travailleurs français qui ne parlent pas flamand, mais refusent les travailleurs wallons qui ne parlent pas flamand.

Pour **Mme Corbisier-Hagon**, les statistiques n'ont effectivement de sens que si elles sont basées sur des termes récurrents. Dans ce sens, il sera sans doute difficile de mesurer les impacts du plan Marshall sur les femmes, dans la mesure où l'on ne dispose pas de données initiales sur ce point. Il convient donc d'établir des statistiques récurrentes, empiriques et évolutives, de manière à les rendre comparables.

Il est par ailleurs louable pour le C.W.E.H.F. de centrer ses activités sur la pauvreté et la précarité, qui, de plus en plus, sont dus à un manque de reconnaissance de l'égalité des chances, comme en témoignent, par exemple, les statistiques des C.P.A.S. En effet, dans le système d'économie agressive que connaît notre société, les femmes disposent de moins en moins d'armes pour se défendre.

Le combat des années '70 pour l'égalité hommes-femmes semble, pour les milieux politiques actuels, désormais acquis et gagné. En tout état de cause, il appartient à présent de recommencer ce combat pour la nouvelle génération, et ce, d'une part, sur la base de la force de l'exemple et de l'entraînement et, d'autre part, sur la base du principe de *gendermainstreaming* plutôt que sur la base d'un combat d'égalité des chances hommes-femmes.

La force de l'exemple peut être illustrée par la commune de Montigny-le-Tilleul, où cinq élus communaux (échevins ou bourgmestre) sur sept sont des femmes. Depuis 1975, cette commune se trouve parmi celles qui comptent le plus d'élues au conseil communal. Et donc, il semble tout naturel, aujourd'hui, pour les villageois, de voir des femmes se présenter et être élues : c'est devenu la norme. D'où l'importance de la formation, de l'information et la sensibilisation pour atteindre une véritable diversité.

Mme Van de Schoor précise que, dans le cadre de la préparation du colloque susmentionné, des contacts ont été pris avec des chercheurs de l'U.L.B., qui ont proposé deux enquêtes très intéressantes : la première porte sur les travailleurs pauvres (auteur : Adinda Vanheerswingel), tandis que la seconde porte sur l'effet de la maternité sur l'appauvrissement des femmes, qu'elles soient seules ou en couple (auteur : Danièle Meulders).

En ce qui concerne les discriminations à l'encontre des femmes, l'Oratrice estime que la question est en fait celle de la poule et de l'œuf : les métiers sociaux sont-ils mal payés parce que ce sont essentiellement des femmes qui les exercent ou bien la société telle qu'elle existe préfère-t-elle privilégier les salaires des informaticiens ?

Par contre, les médecins généralistes femmes n'appartiennent plus aujourd'hui à une classe sociale supérieure comme cela était encore le cas il y a quelques décennies. Est-ce dû à la féminisation ou à la banalisation de ce métier ?

Pour **Mme Kapompolé**, les femmes sont plus vite enclines à réduire leur temps de travail pour raisons familiales, notamment parce que leur salaire est généralement moins élevé que celui de leur conjoint.

Mme Van de Schoor renchérit en soulignant que toutes les mesures fédérales d'interruption de carrière vont dans le sens de renvoyer les femmes, en tout ou en partie, au foyer. Il va de soi que, lorsqu'un

couple décide que l'un des deux doit réduire son temps de travail pour s'occuper des enfants, c'est celui qui gagne le moins qui sera choisi, c'est-à-dire l'épouse.

Mme Lissens précise que les femmes médecins gagnent moins qu'un homme médecin pour la simple raison qu'elles travaillent moins pour consacrer davantage de temps à leurs familles.

Enfin, **Mme Kapompolé** plaide pour que le C.W.E.H.F. s'efforce de remettre un avis par rapport aux fonds structurels européens malgré les contraintes au niveau du *timing*, dans la mesure où il s'agit de différents axes qui se retrouvent dans le plan Marshall ou dans les P.S.T. Il serait donc cohérent de remettre un avis tel que demandé, quitte à émettre des réserves par rapport à la procédure proposée. Par exemple, il serait dommage de rater l'occasion de se pencher sur l'axe «animation économique – création d'entreprises» dans lequel figure un volet entreprenariat féminin.

Mme Van de Schoor rappelle que le C.W.E.H.F. ne constitue pas un organe permanent et qu'il ne se réunit qu'une fois par mois. De plus, dans les deux pages de présentation du dossier, la notion de genre n'apparaît à aucun moment. Cela sera bien dénoncé, mais, malheureusement, le C.W.E.H.F. n'aura matériellement ni le temps ni les moyens d'analyser le dossier plus avant, ce qui s'avérerait titanesque.

Mme la Présidente remercie Mme Van de Schoor pour son exposé et le débat qui s'en est suivi, et souhaite que le Comité d'Avis pour l'Egalité des Chances entre hommes et femmes entretienne désormais des relations suivies avec le C.W.E.H.F., notamment à l'occasion de ses travaux sur le thème de la précarité et de la pauvreté.

Ceci devrait permettre une action commune et cohérente parmi l'ensemble des instances belges et wallonnes, de manière à avoir un meilleur impact sur les politiques menées.

Audition de M. Jean-Claude Marcourt, Ministre de l'Economie, de l'Emploi et du Commerce extérieur

Mme la Présidente rappelle que l'audition de M. le Ministre est programmée depuis un certain temps mais qu'elle a dû être reportée. Elle provient du fait que, lors de son audition au sein de ce Comité, Mme la Ministre Vienne avait précisé qu'une partie des compétences en matière d'égalité relevait du Ministre Marcourt.

M. le Ministre entame son exposé en indiquant que, comme la Ministre Vienne l'a indiqué, le département de l'emploi constitue une matière où tant l'égalité hommes-femmes que le respect de la diversité s'avèrent des éléments importants dans la politique d'égalité des chances.

M. le Ministre a choisi de limiter son intervention à la question de l'égalité entre hommes et femmes et au *gendermainstreaming*.

Pour rappel, les partis politiques démocratiques de Belgique ont signé, le 23 janvier dernier, une charte signifiant leur engagement à mettre en œuvre en leur sein une politique structurée d'égalité entre les hommes et les femmes, *gendermainstreaming*.

Si l'égalité des genres peut paraître une évidence théorique, dans les faits, malgré un siècle d'avancées significatives, elle est encore loin d'être acquise. A l'échelle mondiale, les femmes constituent encore 70 % des pauvres et deux tiers des adultes analphabètes. Il y a certes, dans nos pays industrialisés, plus de femmes instruites, plus de femmes actives sur le marché du travail, mais l'adage inventé en 1966, «A travail égal salaire égal», n'est pas encore une réalité (15,1 % d'écart sur la base du salaire brut moyen).

Quant à la présence des femmes dans les fonctions managériales, elle reste encore largement inférieure à celle des hommes. Enfin, au niveau des formes d'organisation du travail domestique, les femmes conservent sur ce plan un quasi-monopole.

Si l'égalité entre les femmes et les hommes a fait, ces dernières décennies, l'objet d'une attention soutenue de la part tant des pouvoirs publics que des médias, des partenaires sociaux ou du monde associatif, c'est que les enjeux sont d'importance.

Pour reprendre les termes de la charte «Pour l'égalité des femmes et des hommes, les hommes s'engagent», signée par M. le Ministre il y a un peu plus d'un an, comme beaucoup d'autres hommes conscients que le défi de l'égalité doit être relevé conjointement par l'ensemble du corps social, cette égalité des femmes et des hommes repose sur des enjeux multiples :

– un enjeu démocratique, car la place occupée par les femmes dans un pays témoigne de son niveau d'avancement sur le chemin de la démocratie ;
– un enjeu économique, car l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est tout à la fois facteur de dynamisme social et de croissance économique ;
– un enjeu sociétal, car si les compétences sont de plus en plus partagées par les femmes et les hommes, le non-partage par les hommes des tâches domestiques, de la prise en charge des personnes dépendantes et de l'éducation des enfants continue d'entraver la promotion des femmes dans la sphère publique ;
– un enjeu culturel au sens large, car les femmes et les hommes ne sont que deux visages d'une même humanité ;
– un enjeu pour l'humanité entière, puisque, dans nombre d'Etats, et notamment dans les pays en voie de développement, les femmes sont une force de changement et de modernité.

Au niveau du taux d'emploi, même si le taux d'emploi des femmes a proportionnellement augmenté davantage que le taux d'emploi des hommes, les femmes ne sont encore, en Wallonie, en 2004, que 46,9 % à occuper un emploi pour 63,2 % des hommes. Par ailleurs, 41,6 % des travailleuses wallonnes sont occupées à temps partiel, pour seulement 6,7 % des travailleurs wallons. Et elles ne constituent que 33,5 % des travailleurs indépendants.

En corollaire, le taux de chômage des femmes (13,8 %) est, lui, toujours supérieur à celui des hommes (10,5 %) – taux Eurostat 2005.

M. le Ministre présente ensuite quelques chiffres en lien avec l'économie et l'emploi, issus du rapport du C.W.E.H.F./IWEPS «Femmes et hommes en Wallonie : portrait statistique 2004».

Population

Les femmes représentent 51,5 % de la population en Wallonie (soit un million sept cent quarante-huit mille vingt-huit femmes).

Les femmes vivant seules constituent 18,1 % de la population (15,5 % pour les hommes).

Les femmes chefs de familles monoparentales constituent 9,3 % de la population (1,6 % pour les hommes).

Taux d'activité

Le taux d'activité des femmes est de 56,1 %, tandis que celui des hommes est de 71,2 %.

(Région wallonne : 63,7 % (E.F.T. 2005)).

Par comparaison, le taux d'emploi des femmes est de 59,5 % en Belgique.

Les femmes constituent :

– 43,3 % de la population active ;
– 49,6 % des demandeurs d'emploi (D.E.) ;
– 42,5 % des travailleurs.

65,6 % des femmes sont inactives (pour 52,2 % des hommes).

Parmi les femmes ayant un emploi, 39 %, sont employées dans le secteur privé et 35,1 % dans le secteur public.

Représentation dans la fonction publique

Tous statuts et niveaux confondus, les femmes constituent 46 % du personnel du Ministère de la Région wallonne et 38 % de celui du M.E.T. Elles ne constituent que 35 % des niveaux 1 du M.R.W. et 18 % des niveaux 1 du M.E.T.

Seuls 14,2 % des femmes ont un statut d'ouvrières (pour 32,5 % des hommes).

Elles ne constituent que 20,8 % des employeurs et 29 % des indépendants.

41,6 % des femmes salariées travaillent à temps partiel (pour 6,7 % des hommes), soit six femmes à temps partiel contre un homme à temps partiel.

Formation professionnelle

43,6 % des stagiaires en formation professionnelle sont des femmes.

Niveau d'instruction

Les femmes de quarante-cinq ans et plus ont un niveau d'instruction inférieur à celui des hommes.

Par contre, les femmes de moins de quarante-cinq ans sont plus instruites que les hommes du même âge (plus de femmes diplômées de l'enseignement supérieur que d'hommes).

Enfin, 41,7 % des femmes de vingt-cinq/trente-quatre ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur pour 31,6 % des hommes du même âge.

Mesures en matière d'économie et d'emploi

Deux raisons essentielles motivent M. le Ministre à poursuivre l'égalité entre hommes et femmes au travers de ses compétences :

– l'objectif «égalité hommes-femmes» constitue un enjeu pour la démocratie ;

– mais au-delà de cet objectif altruiste, il s'agit aussi d'un objectif «économique» dans la mesure où y réside un véritable enjeu pour la compétitivité et l'économie wallonnes. L'augmentation de la présence des femmes dans l'économie est un signe positif pour celle-ci. Aujourd'hui, la volonté de faire entrer davantage de femmes dans le marché économique constitue un facteur de croissance et d'une plus grande qualité de vie pour l'ensemble de la population.

La promotion de l'égalité des droits, en ce compris entre les hommes et les femmes, est une thématique à aborder de manière transversale, une préoccupation permanente et un objectif sous-jacent dans chacun des dossiers touchant les matières emploi et économie.

Deux allocations budgétaires spécifiques sont réservées à cet objectif.

D'une part, l'A.B. 33.05 du prog. de la D.O. 11 «Subvention en vue de promouvoir l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi»:

	M.A.	M.P.
2005	25.000 euros	88.000 euros
2006	125.000 euros	88.000 euros
2007	125.000 euros	164.000 euros

D'autre part, l'A.B. 31.02.32 du prog. 8 de la D.O. 11 (depuis 2007) «Accompagnement et sensibilisation des entreprises au *management* de la diversité»:

	M.A.	M.P.
2007	500.000 euros	500.000 euros

Ces discriminations liées au genre sont encore plus criantes lorsque cumulées à d'autres critères de discrimination, en particulier l'origine et le handicap.

Par exemple: la discrimination à l'embauche dont sont victimes les femmes turques ou marocaines.

La politique que M. le Ministre souhaite mettre en place en Région wallonne en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi tient donc également compte de cette approche transversale du *gendermainstreaming*.

Cette politique se décline comme suit.

Pour lutter contre les discriminations et favoriser l'égalité des chances et des droits ainsi qu'une gestion efficace de la diversité sur le marché de l'emploi, M. le Ministre préconise trois approches:

– une approche transversale axée sur la sensibilisation des publics: demandeurs d'emploi, travailleurs (et futurs travailleurs), employeurs, acteurs de l'insertion socioprofessionnelle;
– une approche sous l'angle des bénéficiaires;
– une approche sous l'angle des employeurs, elle-même déclinée en deux axes (sanctions et mesures incitatives).

I. Approche transversale axée sur la sensibilisation

I.1. Coordinations provinciales «égalité hommes-femmes» – volet socioéconomique

Depuis 2001, le pouvoir fédéral et les entités fédérées contribuent ensemble au développement de la politique locale d'égalité entre les femmes et les hommes, axée plus spécifiquement sur les deux volets suivants:

– la lutte contre les violences à l'égard des femmes;
– la promotion de l'égalité des femmes et des hommes sur le plan socioéconomique, dans la vie sociale et dans l'accès aux lieux de décision.

Le soutien financier de M. le Ministre porte sur deux niveaux :

– le cofinancement des salaires et frais de fonctionnement des cinq coordinations provinciales francophones (une coordinatrice par province pour le volet socioéconomique) ;

– le financement de projets :

• visant la sensibilisation des acteurs socioéconomiques à la dimension égalité des genres ;

• favorisant une plus grande représentativité des femmes sur le marché du travail.

M. le Ministre indique à cet égard qu'il est sur le point de déposer au Parlement wallon un projet de décret avalisant l'accord de coopération entre la Région wallonne, la Communauté française et le Fédéral, relatif à la gestion administrative et financière des coordinatrices provinciales pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

I.2. Sensibilisation à l'entreprenariat féminin

La journée «Découverte entreprises 2005» s'est donné pour objectif de visibiliser la femme, actrice du développement économique wallon, via la mise en évidence :

– des femmes chefs d'entreprises ;

– des femmes qui exercent des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

La sensibilisation à l'esprit d'entreprendre (plan Marshall) est déclinée au féminin (notamment au travers des «bourses de préactivité»). De même, un projet (P.S.T. 1) vise la création d'un «Portail dédicacé aux femmes «entrepreneurs»».

I.3. Approche des stéréotypes sexués dans le champ de l'emploi

1. Formation du personnel Forem en relation avec les demandeurs d'emploi et les entreprises à l'approche des stéréotypes sexués et à l'argumentation.

2. Déclinaison au masculin et au féminin de tous les métiers dans les documents du Forem, des CEFA et dans toute offre d'emploi, de stage ou de formation diffusés par le Forem.

II. Approche sous l'angle des bénéficiaires

De manière générale

1. Le Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle (D.I.I.S.P.) vise à accorder une priorité d'accès et de moyens aux services d'aide à l'insertion des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi ; en ceci, il vise particulièrement les demandeuses d'emploi de longue durée, les femmes peu qualifiées issues de l'immigration, les «femmes rentrantes» …

2. Les conventions sectorielles de formation et d'insertion socioprofessionnelle conclues entre la Région wallonne, le Forem et les secteurs professionnels (construction, Agoria, Cefora, industrie agroalimentaire, Formelec, Educam, secteur non marchand, secteurs verts) prévoient toutes un axe «égalité des chances» en matière d'emploi et de formation, ciblant des publics prioritaires (groupes à risques), dont les femmes.

3. Le *job coaching*

L'augmentation des moyens des onze missions régionales pour l'emploi (MIRE) pour développer la méthodologie du *job coaching* a notamment pour objectif de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des femmes, en particulier dans les secteurs où elles sont moins représentées. En effet, la mission des *job coaches* est de servir de médiateur entre le demandeur d'emploi et l'entreprise et, ainsi, de lever les barrières de la discrimination à l'embauche qui touchent notamment les femmes qui s'inscrivent dans des «trajectoires professionnelles» encore atypiques, parce que visant des métiers traditionnellement réservés aux hommes.

Dans le cadre du plan stratégique 3, 450.000 euros ont été accordés pour assurer l'encadrement et le *job coaching* de sept cent cinquante demandeurs d'emploi supplémentaires par an. Ces moyens supplémentaires sont consacrés à l'insertion socioprofessionnelle de personnes d'origine étrangère, de bénéficiaires des C.P.A.S. et de chefs de familles monoparentales (pour la plupart des femmes).

Le rapport d'activités des MIRE fait aujourd'hui état du fait que 46 % des bénéficiaires des MIRE sont des femmes, qui sont majoritaires dans les personnes suivies dans le cadre du *job coaching*.

Plus spécifiquement

Les conventions entre la Région wallonne et l'AWIPH et le Forem, d'une part, et les C.P.A.S. et le Forem, d'autre part, visent à proposer des mesures correctrices favorisant l'insertion socioprofessionnelle des publics les plus vulnérables, avec une attention toute particulière pour les femmes bénéficiaires de ces conventions, car elles sont plus encore victimes que les hommes des discriminations (ceci s'avère spécialement vrai pour les femmes handicapées).

L'offre de services de proximité en matière d'insertion socioprofessionnelle (I.S.P.) est également importante. Le déploiement des Maisons de l'emploi et des «Carrefour-Emploi-Formation» intègre un objectif d'égalité des chances «hommes-femmes» dans l'accès à la formation et à l'emploi. En effet, ces structures développent une approche de services de proximité. Or l'absence de mobilité est un obstacle à l'insertion socioprofessionnelle qui touche encore davantage les femmes en recherche d'emploi que les hommes.

M. le Ministre a également établi des chèques permis de conduire spécifiquement conçus pour les demandeurs d'emploi féminins.

Par ailleurs, le développement des titres-services contribue, d'une part, à sortir toute une série de femmes du travail au noir en leur donnant un véritable contrat de travail, avec les avantages sociaux et de sécurité sociale qui en découlent. Il solvabilise, d'autre part, le coût de la sous-traitance pour les tâches ménagères, ce qui devrait libérer du temps aux femmes qui souhaitent développer un plan de carrière professionnelle…

Mesures spécifiques «égalité hommes-femmes»

II.1. Le microcrédit

La mesure microcrédit s'inscrit dans le cadre général de la politique de soutien aux entrepreneurs en Région wallonne. Elle a pour vocation de soutenir l'autocréation d'emploi ainsi que la création et le développement de petites activités en proposant un prêt et un accompagnement à des entrepreneurs qui n'ont pas accès au financement bancaire classique.

Dans les faits, on constate que le microcrédit est un instrument de stimulation de l'entreprenariat féminin : plus de 35 % des bénéficiaires du microcrédit sont des femmes, alors que les femmes à la tête de T.P.E. ne sont que 16 %.

II.2. Le projet «Affaires de femmes, femmes d'affaires»

Le projet pilote «Affaires de femmes – femmes d'affaires» a vu le jour en 2005 dans les trois Régions du pays. Il repose sur un financement F.S.E. fédéral et un financement régional.

L'objectif du projet en Région wallonne est de développer une méthodologie d'accompagnement spécifique visant à favoriser l'entreprenariat féminin en Région wallonne. Le projet est aujourd'hui implanté dans trois villes : Liège, Gand et Bruxelles.

Pour la Wallonie, les porteurs du projet sont Credal et Vie féminine.

II.3. Le projet Equal «Diversité construction – volet «femmes dans la construction»»

Ce projet, qui se décline en actions de sensibilisation, de formation et de soutien à l'insertion, vise à favoriser l'accès des femmes aux métiers de la construction. Il est porté par la Confédération de la construction wallonne, le Fonds de la formation de la construction, le Forem, l'I.F.A.P.M.E., l'AWIPH et le Ciful.

Le soutien particulier que M. le Ministre y apporte réside dans les subventions 2006-2007 au Fonds de la formation de la construction pour la coordination d'un *job coaching* spécifique.

Les deux objectifs de cette mesure sont :

– un objectif d'égalité des chances dans l'emploi et la formation ;

– une réponse aux pénuries de main-d'œuvre que connaît ce secteur.

II.4. Un volet «accueil des enfants»

Les difficultés de conciliation vie privée-vie professionnelle constituent souvent un obstacle à l'insertion socioprofessionnelle des femmes et à leur maintien et promotion dans l'emploi. Dans le cadre du plan Marshall, mille neuf cent cinquante emplois subventionnés ont été décidés pour augmenter significativement l'offre de places d'accueil des zéro-trois ans et l'aide aux personnes dépendantes (services de proximité, services de lutte en matière d'assuétudes, services d'accueil de personnes handicapées …).

En collaboration avec la Communauté française, neuf cent cinquante emplois subventionnés (quatre cent cinquante A.P.E. et cinq cents P.T.P. quatre cinquièmes et temps plein pris en charge par M. le Ministre) ont permis la création de cinq mille six cent cinquante places d'accueil dont quatre mille cent cinquante places (financièrement accessibles à tous en fonction des revenus des parents) dans les «crèches» et mille cinq cents places dans les écoles maternelles. Il convient également d'y ajouter septante emplois subventionnés et plus ou moins cinq cents places d'accueil créés en 2005-2006.

Les objectifs de cette démarche sont triples :

– promouvoir l'accès, le maintien et l'évolution de carrière dans l'emploi des femmes ;
– accroître la disponibilité professionnelle des travailleurs et favoriser leur épanouissement professionnel, et donc la compétitivité d'entreprises, via le développement des services d'accueil de l'enfance ;
– créer de l'emploi ; cette mesure permet d'ores et déjà la création de neuf cent cinquante emplois directs, sachant qu'il y a aujourd'hui près de trois mille sept cents puéricultrices au chômage en Wallonie.

Par ailleurs, l'intervention du Forem dans les frais de crèche et de garderie des enfants des stagiaires en formation professionnelle et en recherche d'emploi ainsi que des enfants des travailleurs qui viennent de décrocher un emploi est également de nature à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des femmes.

II.5. Le projet «Femmes et mobilité»

Ce projet, soutenu financièrement par M. le Ministre, a été développé par les coordinations provinciales «égalité hommes-femmes» dans les provinces de Luxembourg et du Brabant wallon. Deux études ont été menées avec les acteurs de l'insertion des sous-régions concernées.

Ces études font état du fait que la mobilité est une problématique encore plus prégnante pour les femmes que pour les hommes et un obstacle à leur insertion socioprofessionnelle.

Ces études ont débouché sur des actions de sensibilisation ainsi que sur deux projets concrets dans la province de Luxembourg :

– création d'un site de covoiturage ;
– création d'un service de garde d'enfants malades à domicile et en milieu hospitalier.

Toutes ces mesures correctrices ciblant spécifiquement ou non les demandeuses d'emploi «discriminées» s'articulent et se complètent pour augmenter l'employabilité des bénéficiaires, lever les obstacles à l'embauche et favoriser le maintien dans l'emploi. Il convient de poursuivre et d'amplifier leur mise en œuvre.

III. Approche sous l'angle des employeurs

III.1. Axe des sanctions

Le décret égalité de traitement en matière d'emploi et de formation (mai 2004) et son arrêté d'exécution (actuellement pour avis au C.E.S.R.W.) rappellent que la discrimination (en matière d'emploi et de formation dans le champ des compétences de la Région wallonne), quel qu'en soit le motif, est interdite et passible de sanctions au pénal comme au civil.

Ce décret prévoit également la mise en place d'un service qui accueillera les plaintes éventuelles et orientera les plaignants vers l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes en cas de plaintes liées au genre.

Il prévoit enfin une évaluation et un suivi des politiques menées en matière de lutte contre les discriminations dans le champ de l'emploi et de la formation. Ces missions sont confiées à l'IWEPS, au C.E.S.R.W. et à la Commission du D.I.I.S.P.

III.2. Mesures incitatives

Dans le cadre du plan stratégique transversal «Création d'activité et d'emploi», le Gouvernement wallon s'est engagé à promouvoir le *management* de la diversité en incitant les entreprises (employeurs et délégations ou référents syndicaux de l'entreprise ou de l'organisation) à être des acteurs forts de cette démarche et en les soutenant dans cette dynamique.

La diversité englobe de manière transversale la problématique du genre, à savoir l'accès des femmes à la formation et à l'emploi durable et de qualité, à la formation dans l'emploi et à la promotion dans l'emploi, et ce, quel que soit le secteur d'activité.

Le 23 novembre dernier, M. le Ministre a donc présenté au Gouvernement wallon une note d'orientation générale, actuellement soumise à l'avis du C.E.S.R.W., visant la mise en œuvre d'une politique de «gestion de la diversité (1)» articulée sur cinq volets.

Volet 1

Il s'agit de la signature d'une «Charte de la diversité pour l'égalité des droits et l'égalité de traitement des travailleurs avec ou sans emploi» entre le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux présents au sein du C.E.S.R.W. et reprenant les engagements de chacune des parties signataires pour la mise en œuvre d'une dynamique de sensibilisation, de prévention et d'incitation en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche et dans l'emploi.

Volet 2

Il s'agit de la signature d'une «Charte de la diversité» par les entreprises et organisations qui décident de s'engager dans une démarche de gestion de la diversité.

Volet 3

Il s'agit d'un prix annuel wallon récompensant les initiatives les plus significatives en matière de gestion de la diversité. L'objet de ce prix est de visibiliser et de promouvoir les initiatives et pratiques wallonnes en matière de diversité, que celles-ci concernent la clientèle et les usagers, les travailleurs ou encore les produits et services permettant d'améliorer l'insertion professionnelle des publics «discriminés» ou la prise en compte des réalités spécifiques de certaines catégories d'usagers.

Ce prix «diversité» visera les P.M.E., les T.P.E. et les indépendants installés en Région wallonne, les grandes entreprises ayant au moins un siège d'exploitation en Wallonie, le secteur public et le secteur associatif.

Budget annuel : 100.000 euros pour une prime de 25.000 euros récompensant quatre initiatives (une par catégorie d'organisation ou d'entreprise) particulièrement significatives.

Volet 4

Seront également octroyées des primes à la consultance et à la mise en œuvre d'une politique de gestion de la diversité dans les entreprises et les organisations.

Ces primes seront affectées au financement d'intervenants externes ou d'actions mises en œuvre.

---

(1) Par «gestion de la diversité», il convient d'entendre la mise en œuvre, dans le cadre d'une concertation sociale au sein de l'entreprise ou de l'organisation, d'une politique de gestion des ressources humaines, axée sur le *management* des compétences, s'inscrivant dans le respect de l'égalité des droits et de traitement de tous les travailleurs (avec ou sans emploi) et se traduisant par des mesures structurelles et des résultats concrets en la matière.

L'octroi de ces primes est en outre conditionné à une concertation sociale et un accord entre l'employeur et les délégations ou référents syndicaux de l'entreprise ou de l'organisation.

Ces primes à la consultance sont de maximum 10.000 euros et sont ventilées en fonction de la portée de la «politique de gestion de la diversité» de l'entreprise ou de l'organisation.

Elles prévoient :

– une analyse et un diagnostic de la situation de l'entreprise en termes d'égalité des droits et de traitement des travailleurs, avec et sans emploi. Ce diagnostic portera sur les quatre axes de diversité (le genre, l'origine ethnique, le handicap et l'âge) ainsi que sur les domaines de *management* propres à l'entreprise ou à l'organisation (recrutement et sélection du personnel, mobilité interne dans l'entreprise ou l'organisation et formation continue du personnel, communication interne et externe sur le positionnement de l'entreprise ou l'organisation en matière de gestion de la diversité et sensibilisation du personnel à celle-ci) ;
– la conception et la planification d'une politique de «gestion de la diversité» dans l'entreprise ou l'organisation (avec des objectifs qualitatifs et quantitatifs) ;
– le suivi et l'évaluation de la politique mise en place (dans un objectif de progrès et d'ancrage des résultats concrets obtenus) ;
– la traduction de cette politique en mesures et résultats concrets ;
– l'engagement dans un processus de labellisation (voir volet 5).

Ce quatrième volet est mis en œuvre à titre expérimental en 2007. Il fera l'objet d'une évaluation et, le cas échéant, d'une pérennisation via un arrêté du Gouvernement wallon.

Volet 5

Il s'agit du lancement, en partenariat avec le Gouvernement fédéral, d'un label «égalité et diversité».

Ce projet de label, déjà évoqué dans le P.S.T. 1, a été repris dans les propositions de groupes de travail de la Conférence interministérielle «Intégration dans la société : dialogue interculturel».

Dans un souci de cohérence par rapport à l'initiative fédérale et, surtout, par rapport aux citoyens, aux entreprises et aux organisations, M. le Ministre propose d'adhérer au label «diversité» commun à toutes les entités fédérées et dont la gestion serait confiée au S.P.F. Emploi.

Les principes qui ont présidé à l'élaboration de ce «label égalité et diversité» ne sont pas inscrits dans une logique de quota, mais bien dans une logique d'incitation.

Une expérience pilote a été lancée fin 2006 avec un échantillon de onze entreprises (dont quatre en Région wallonne). Elle permettra de valider les options prises et de corriger les éventuels dysfonctionnements.

ÉCHANGE DE VUES

Mme la Présidente remercie M. le Ministre pour cet exposé complet.

D'emblée, **Mme Dethier-Neumann** s'étonne qu'un permis de conduire spécifique aux femmes soit prévu.

La Députée s'enquiert d'une éventuelle planification entre les constats établis au travers des trois approches et les réponses préconisées. En effet, il semble que, jusqu'à présent, les mesures proposées par M. le Ministre s'apparentent davantage à des essais. A un moment donné, il convient de se fixer un ou plusieurs indicateurs, des moyens et une évaluation.

Par exemple, à qui s'adresse exactement le *job coaching* et pour quels résultats ? Dans le même sens, à quand une évaluation des anciens projets maintenus dans le temps par le Ministre ?

Pour rappel, le C.W.E.H.F. a récemment formulé le souhait d'une certaine récurrence des données, de manière à pouvoir les comparer dans le temps.

La même question se pose, de manière différente, sur des projets «uniques». Pourquoi ne pas poursuivre les projets de 2005 et, si oui, à quel rythme ?

Par ailleurs, s'il convient, en effet, d'inciter le secteur de la construction à inclure davantage de femmes, la démarche inverse n'en est pas moins intéressante : comment et à quand des moyens pour inciter les secteurs non marchands et des services à inclure davantage d'hommes ?

Enfin, relativement à l'axe vis-à-vis des employeurs, la Députée souhaiterait savoir si M. Dupont, Ministre fédéral de la Fonction publique, de l'Intégration sociale, de la Politique des grandes villes et de l'Egalité des Chances, compte à son tour déposer un projet de loi en matière d'égalité.

M. le Ministre se réfère à la réponse qu'il a apportée sur ce point précis le matin même en Commission de l'Economie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et de la Formation. Et de préciser que son choix de davantage parler des femmes que des hommes provient du constat de base. Il est vrai qu'un certain nombre de métiers et de fonctions s'avèrent encore très largement réservés aux femmes, ce qui fait partie de la discrimination.

Pour avoir acquis la culture de l'évaluation et de l'étude d'impact, M. le Ministre est convaincu qu'une mesure n'est pas forcément la meilleure du simple fait qu'elle donne le sentiment d'être bonne. Encore faut-il vérifier sa pertinence sur le long terme.

Pour ce qui concerne les taux d'emploi hommes-femmes dans le secteur de l'aide aux personnes, il est clair que l'acceptation des hommes appert encore parfois difficile. Au sein de son Cabinet, le premier secrétaire masculin a fait l'objet d'une grande surprise, tandis que les suivants ont été mieux et plus rapidement acceptés.

L'intention de l'intervention de ce jour était de proposer le panel des mesures existantes et d'affirmer qu'il convient de les accentuer, car la discrimination à l'embauche, la discrimination salariale, la discrimination au niveau des emplois précaires sont autant d'éléments structurants de longue haleine qu'intègre le plan Marshall (P.S.T. 1 et P.S.T. 3).

Pour **Mme Dethier-Neumann**, il existe un réel besoin de main-d'œuvre masculine dans le secteur non marchand et dans le secteur de l'aide aux personnes, et ce, au-delà de toute préoccupation de *gender - mainstreaming* et d'équilibre statistique : petits travaux de réparation, aménagements de locaux …

Mme Corbisier-Hagon, pour sa part, apprécierait de disposer de données relatives aux participations des uns et des autres selon les genres d'emploi plutôt que des chiffres généraux en pourcentages.

M. le Ministre s'engage à rechercher de telles informations et à les fournir aux membres du Comité.

A titre de Députée, **Mme Simonis** se réfère à la récente audition de Mme Van de Schoor, Présidente du C.W.E.H.F., avec qui a été abordée la question de la diversité. Pour rappel, sur la base d'une analyse de la question en Flandre, Mme Van de Schoor partait du postulat selon lequel, à force de promouvoir une politique de diversité, l'on en oublie parfois de promouvoir la parité au sens strict. Selon ce postulat – que partage Mme Simonis –, il convient donc de garantir la plus grande prudence et de ne pas diluer la question de l'égalité dans un ensemble de mesures à l'égard de discriminations diverses (y compris dans le secteur de l'entreprise), la question de l'égalité étant la première porte d'entrée en termes de discrimination.

Mme Simonis s'enquiert si M. le Ministre a intégré cette réflexion dans la note d'orientation qu'il a déposée au Gouvernement, tout en sachant que celle-ci fera sans doute l'objet d'une discussion plus approfondie au sein de ce Comité d'Avis.

En réponse à Mme Dethier-Neumann, **M. le Ministre** indique que M. Dupont et lui-même sont parfaitement en phase : la mise en œuvre du décret s'inscrit dans la loi fédérale ; un accord de coopération devrait permettre de faire en sorte que la mise en œuvre des dispositions soit confiée à un seul opérateur, à savoir l'Institut pour l'égalité des chances. Plus d'informations seront apportées sur cette question lors du futur examen du projet de décret.

En réponse à Mme Simonis, M. le Ministre fait valoir, d'une part, que les Chartes de diversité ne se posent pas de la même manière au Nord et au Sud du pays. D'autre part, elles induisent la question extrêmement complexe de savoir s'il existe une hiérarchie dans la discrimination. En effet, cette question pourrait donner le sentiment qu'il est plus important de résoudre certaines discriminations que d'autres. Pour M. le Ministre, il convient de gérer toutes les discriminations en parallèle et le mieux possible. Vaut-il

mieux insérer prioritairement une femme d'origine étrangère, handicapée et sans formation ou une femme belge ? Répondre à cette question, c'est entrer dans des distinctions terriblement complexes et délicates.

Là où M. le Ministre rejoint totalement Mme Van de Schoor, c'est sur le point de dire qu'il ne faut pas diluer le problème du *gendermainstreaming* dans la problématique des discriminations. Ces deux questions – tout en étant très proches – doivent être traitées en effet de manière séparée, mais sans accorder de valeur supérieure à l'une ou l'autre.

Mme Dethier-Neumann souligne que la femme ne doit pas constituer une catégorie différenciée en tant que telle.

Ce point de vue est partagé par **M. le Ministre**, qui rappelle que les mesures qu'il propose partent d'une photographie de la société telle qu'elle se présente aujourd'hui. Force est de constater que les femmes, dans notre société, sont victimes de discriminations.

Comme la Députée le souligne avec raison, certains constats sont plus principiels que d'autres, car ne devraient même pas exister. Il est en effet inacceptable de devoir se battre pour rétablir une situation qui, dans son principe, devrait ne pas exister. Mais cette analyse, à laquelle souscrit M. le Ministre, est malheureusement purement théorique.

En conclusion, il appartient à tout ministre soucieux d'égalité des chances de lutter contre tous les types de discriminations qui se manifestent sur le terrain, même si, parmi celles-ci, l'une est pure création de la gent masculine et ne contient aucun critère objectif dans son déterminant.

Mme la Présidente remercie M. le Ministre pour son intervention, qui était à la fois complète et concrète.

Il est d'ores et déjà proposé de le réinviter dans un souci d'évaluation permanente telle que mise en évidence par Mme Dethier-Neumann.

RAPPORT

A l'unanimité des membres présents, le Comité d'Avis pour l'Egalité des Chances entre hommes et femmes a décidé d'accorder sa confiance aux rapporteurs et à la présidente pour l'élaboration du présent rapport.

Les Rapporteurs,

I. LISSENS

B. LANGENDRIES

La Présidente,

I. SIMONIS,