

PARLEMENT WALLON

SESSION 2010-2011

COMPTE RENDU INTEGRAL

Séance publique de Commission*

Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Mardi 1er mars 2011

SOMMAIRE

<i>Ouverture de la séance</i>	3
<i>Organisation des travaux</i>	3
<i>Désignation d'un rapporteur</i>	
Orateurs: Mme la Présidente, Mme Meerhaeghe	3
<i>Audition de Mme Marcelis, Présidente de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes et membre du Conseil d'administration du Conseil des Femmes francophones de Belgique</i>	
<i>Audition de Mme Delperdange, chargée de projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes</i>	
<i>Audition de Mme Maus, chargée de projet de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes</i>	
Orateurs: Mme la Présidente, Mme Marcelis, Présidente de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes et membre du Conseil d'administration du Conseil des Femmes francophones de Belgique, Mme Delperdange, chargée de projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes, Mme Maus, chargée de projet de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes	4
<i>Echange de vues</i>	
Orateurs: Mme la Présidente, Mme Zrihen, M. Dupriez, Mme de Coster-Bauchau, Mme Goffinet, Mme Marcelis, Présidente de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes et membre du Conseil d'administration du Conseil des Femmes francophones de Belgique, Mme Maus, chargée de projet de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes, Mme Delperdange, chargée de projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes, Mme Morreale, chargée des questions égalité, représentant Mme Tillieux, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances, M. Liebermann, coordinateur de la Cellule égalité des chances, représentant Mme Laanan, Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Egalité des chances au Gouvernement de la Communauté française, Mme Meerhaeghe	9
Confiance à la rapporteuse	21
<i>Liste des intervenants</i>	22
<i>Abréviations courantes</i>	23

Présidence de Mme Anne-Catherine Goffinet, Présidente

- La séance est ouverte à 11 heures 15 minutes.

OUVERTURE DE LA SÉANCE

Mme la Présidente. – La séance est ouverte.

Bonjour à tous et à toutes pour cette première commission conjointe Wallonie-Bruxelles, dans laquelle sont réunies les deux commissions d'avis d'égalité des chances hommes-femmes.

Notre ordre du jour prévoit que nous procédions aux auditions de Mmes Maus, Delperdange et Marcelis, qui vont nous dresser les états généraux — si je peux m'exprimer ainsi, du colloque qui s'est déroulé en novembre 2010, intitulé «Conjuguer le futur de la Wallonie au féminin», organisé par l'ASBL Synergie Wallonie.

Sont également présents, dans l'assemblée, des représentants des ministres Tillieux, qui est retenue et qui est représentée aujourd'hui par Mme Morreale, et Laanan, représentée aujourd'hui par M. Liebermann.

ORGANISATION DES TRAVAUX

Mme la Présidente. – Je propose de donner la parole aux intervenants. Ensuite, les députés poseront leurs questions s'ils souhaitent des compléments d'information. Les représentants des ministres sont là pour entendre ce qui a été dit lors du colloque. C'est-à-dire de donner les grandes lignes de force et de préciser ce qui a déjà été mis en action ou mis sur les rails en la matière.

Désignation d'un rapporteur

Mme la Présidente. – Mme Sonnet est désignée en qualité de rapporteuse pour l'élaboration du rapport.

Vous allez pouvoir constater, pour ceux qui ne connaissent pas cette maison à Namur, qu'il y a du va-et-vient, en raison des différentes commissions qui se déroulent dans ce bâtiment. Les députés ont des questions et des interpellations qui sont adressées aux différents ministres. Ne soyez pas embêtés. Il y en a qui vont devoir nous quitter à un moment donné. Voilà, déjà, M. Dupriez qui a fini

ses questions et qui nous rejoint. Vous allez voir un petit peu la vie qu'il y a ici, au parlement, et comment les commissions fonctionnent.

Je vais céder la parole à mon homologue de la Communauté française, Mme Meerhaeghe.

La parole est à Mme Meerhaeghe.

Mme Meerhaeghe (Écolo). – Bonjour à tous et à toutes.

Il nous a semblé vraiment opportun d'organiser effectivement cette première réunion conjointe des deux comités d'avis du Parlement de la Communauté française et du Parlement wallon, à une semaine de la Journée internationale de la Femme, qui fête d'ailleurs, cette année, son centenaire.

Tout à fait opportun puisque toutes les thématiques qui ont été abordées lors de cette journée d'études en novembre montrent à quel point cette thématique est tout à fait transversale et doit se retrouver à tous les niveaux dans notre société, et à tous les niveaux de pouvoir et de compétences également. Raison pour laquelle c'était une toute belle occasion de réunir nos deux comités.

Tout ne s'arrêtera pas aujourd'hui et nous avons bien l'intention de poursuivre cette démarche, à l'avenir, afin de pouvoir à nouveau réunir de façon conjointe les deux comités, tout en travaillant, bien entendu, de notre côté, en poursuivant toute une série d'auditions, que ce soit de personnes ressources, d'experts ou de ministres, en fonction des compétences, mais toujours dans le but d'approfondir les choses et dans une optique tout à fait transversale.

À propos de va-et-vient, excusez-moi d'ores et déjà, car je vais devoir vous quitter, à un moment donné, pendant dix petites minutes, mais je reviendrai le plus rapidement possible.

Mme la Présidente. – Je ne sais pas qui de vous va commencer. Mme Marcelis, peut-être? Au préalable, pouvez-vous peut-être nous dire, en quelques mots, qui vous êtes et ce que vous faites.

Audition de Mme Marcelis, Présidente de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Égalité entre les femmes et les hommes et membre du Conseil d'administration du Conseil des Femmes francophones de Belgique

Audition de Mme Delperdange, chargée du projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Égalité entre les femmes et les hommes

Audition de Mme Maus, chargée du projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Égalité entre les femmes et les hommes

Mme la Présidente. – La parole est à Mme Marcelis.

Mme Marcelis, Présidente de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes et membre du Conseil d'administration du Conseil des Femmes francophones de Belgique. – Cela va être mon rôle. Je suis Reine Marcelis, Présidente de Synergie Wallonie et membre du Conseil d'administration du CFFB.

Synergie Wallonie pour l'égalité entre les hommes et les femmes est issue de la commission wallonne du CFFB et s'est organisée en association. J'y représente, au sein du CWEHF, à la fois le CFFB et Synergie Wallonie.

Synergie Wallonie est un organe coupole qui a pour objectif de porter les voix des femmes et des associations pour permettre aux associations et aux femmes de se retrouver au sein de hautes discussions, d'échanges transversaux pour amener l'égalité entre les femmes et les hommes.

Quelle est la différence avec le CWEHF? Le CWEHF est un organe consultatif qui a pour objectif l'égalité des hommes et des femmes, dans lequel on retrouve des partenaires sociaux, le monde associatif et le monde politique, tandis que Synergie Wallonie est une association qui œuvre pour l'égalité des femmes, la levée des discriminations des femmes. On a un regard et une entrée féministe des choses et non pas pour l'égalité des hommes et des femmes.

Notre territoire d'actions est la Wallonie, mais la problématique «égalité» a des liens avec différents niveaux de pouvoir, qui peuvent entraîner des freins pour l'atteinte de notre objectif d'égalité. Ce point sera abordé lors de cette intervention.

Je vais passer la parole à Mme Delperdange, qui est ma collaboratrice et qui va vous présenter les objectifs de la journée de l'assemblée des femmes, les méthodes et son mode d'organisation. Ensuite, Mme Maus vous présentera les résultats du travail de cette journée importante.

Mme la Présidente. – La parole est à Mme Delperdange.

Mme Delperdange, chargée du projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Égalité entre les femmes et les hommes. – Je vais vous expliquer comment on a procédé pour rassembler un panel vraiment intéressant et très représentatif, à la fois du monde académique, politique et associatif, parce qu'on a beaucoup insisté sur cet aspect pluri-horizons. L'idée était de se pencher sur les thématiques abordées dans le Plan Marshall et de décliner la journée en différents ateliers en lien avec celles-ci.

Donc, concernant le «capital humain», on a proposé un atelier "formation et organismes d'insertion professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans les processus de formation". Les intervenantes se sont penchées sur ces questions-là. Vous trouverez la liste des intervenantes dans le dossier qu'on vous a remis ainsi que la liste des participantes. Il y a eu aussi un atelier sur la question «entreprendre au féminin», en lien avec les pôles de compétitivité et toute la réflexion emploi; une thématique «emploi vert et développement durable», aussi clairement inscrite dans le Plan Marshall. Par rapport à toute la question du «bien-être social» qui fait partie de l'axe 6 du Plan Marshall, on a souhaité organiser un atelier qui correspond à une thématique importante, celle des femmes et de la précarité. Lors de cet atelier, on a abordé les questions de la santé, du logement et aussi l'aspect du contexte familial afin de voir quelles sont les répercussions du contexte socio-économique sur les nouveaux modes de fonctionnement en famille.

À partir de là, on a réuni les intervenantes par atelier et on a, avec elles, élaboré le travail de base de cet atelier. C'est sur base de ces travaux-là, en atelier, qu'on a pu démarrer, chaque fois, le travail avec toutes les participantes et toutes les personnes inscrites à l'assemblée.

Que vous dire encore ?

À partir du travail, de cette journée, nous avons constitué un dossier de 80 pages qui reprend l'état des lieux des différentes thématiques reprise dans les différentes interventions, les questions qui ont été abordées en atelier, les débats qui ont suivi. Les intervenantes sont des personnes de terrain, des experts dans ces matières. Au terme de chaque atelier, des revendications ont été apportées et sont celles-ci qui font l'objet du document de synthèse que nous vous présentons aujourd'hui.

Je voudrais vous dire aussi que certains des ateliers traitaient de thèmes transversaux: l'atelier média et l'atelier «enseignement», car on se rend compte que c'est à travers ces domaines que se véhiculent pas mal de stéréotypes. On a donc voulu

mettre cet atelier en route et également un atelier sur le *mainstreaming* du genre, car là aussi, c'est un point de transversalité pour toutes les thématiques.

Mme la Présidente. – La parole est à Mme Maus.

Mme Maus, chargée du projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Égalité entre les femmes et les hommes. – Personnellement, je suis chargée de faire un bref état des lieux, dans le temps qui nous est imparti, des différentes thématiques citées par ma collègue.

Je voudrais commencer par souligner que le constat principal de cette assemblée avait été de mettre en lien une réalité de terrain avec la réalité des différents plans politiques. On est donc parti de ce constat tant au niveau communautaire qu'au niveau régional, l'objectif étant une autre société qui soit durable, humaine et solidaire. Donc, de nombreuses participantes ont émis un questionnement par rapport à la possibilité d'avoir une société «femmes admises», dans l'état actuel des choses.

On a également mis l'accent sur la question du développement durable qui est un des points principaux tant du Plan Marshall que de la Déclaration de politique régionale ou communautaire. On s'est dit que c'était nécessaire d'avoir une approche transversale et, quand on parle de ce point, ce n'était pas seulement dire au politique : «*Vous devez vous réunir comme aujourd'hui*», mais c'était aussi être conscient que, même au niveau associatif, c'était important de décloisonner ou, au moins, d'avoir des lieux de travail collectif. C'était l'objectif de cette journée, comme l'ont dit mes collègues. Cela, c'était pour cette société égalitaire. Est-ce que c'était possible dans l'état actuel des choses ?

Le deuxième constat principal, c'est la réelle nécessité d'instaurer un *mainstreaming* de genre à tous les étages, du politique depuis la conception et l'élaboration des politiques jusqu'à leur évaluation. On pointe par rapport au *mainstreaming* du genre pour reconnaître qu'il y a beaucoup de choses qui ont déjà été faites. On a juste pointé quatre aspects qui nous semblaient assez importants pour améliorer encore ce qui est déjà fait. Il est notamment proposé par le plan global pour l'égalité, proposé par Mme la Ministre Tillieux, mais aussi la proposition de décret sur le *mainstreaming* du genre faite au Parlement wallon et qui n'est pas encore approuvée.

Le point essentiel au cours de l'assemblée a été d'utiliser le mot « saucissonnage » pour définir cette tendance à avoir des thématiques qui sont abordées par différents ministres, à différents niveaux de pouvoir, et ce qui amène chacun à travailler de son côté. Il est nécessaire d'avoir des politiques intégrées qui prennent en compte les problématiques dans leur globalité. C'est

indispensable pour éviter d'avoir des injonctions paradoxales, d'être dans des situations où, pour un ministère ou une administration, il faut faire telle chose et pour un autre, on doit faire autrement. Ce qui a comme conséquence pour le citoyen de se retrouver parfois dans des situations difficiles où il est obligé de faire de la «débrouille», ce qui le met parfois dans l'illégalité.

On a insisté aussi sur la nécessité d'avoir des politiques à long terme et de pouvoir réellement inscrire les différents programmes, les différentes politiques dans des lois pour pouvoir se dire qu'elles sont indépendantes des ministres, des parlementaires et que dans un contexte donné, elles peuvent avoir une continuité, une pérennité. Pour cela, on a insisté sur le fait qu'il devait y avoir un plan d'action clair qui détermine les objectifs avec un calendrier et, surtout, la nécessité d'inclure à tous les étages un *gender budgeting*, c'est-à-dire une analyse «genrée» de tous les budgets. Parfois, on ne se rend pas compte qu'on accorde de l'argent aux infrastructures sportives, par exemple, et comme on n'analyse pas vraiment qui va s'en servir, on ne se rend pas compte *in fine* que c'est peut-être 95% de garçons qui ont utilisé ces infrastructures.

Dés que l'on a ces points, il faut avoir une évaluation des politiques. Il faut une évaluation des programmes «égalité» émis en tant que tels, mais aussi une évaluation «genrée» des autres politiques. Pour ce faire, il faut avoir les outils d'analyse et, là, on a insisté aussi sur la nécessité d'avoir des statistiques et des indicateurs «genrés». Ici, on a également salué le travail déjà fait par l'IWEPS qui a déjà publié deux états statistiques «genrés» pour la Wallonie. On encourage le développement de ce phénomène et l'utilisation par tous de ces statistiques dans l'élaboration des politiques.

Le quatrième point qui est également bien mis en évidence dans le plan d'action global pour l'égalité, c'est la nécessité d'avoir un réseau de fonctionnaires qui soient formés, mais qui ont aussi un statut et des moyens de mener à bien leur mission et notamment d'élaborer les rapports Pékin qui sont censés être faits chaque année.

Par rapport à ces réseaux de fonctionnaires, on a insisté sur la nécessité d'avoir des personnes qui s'y connaissent tant en Wallonie qu'à Bruxelles et en Communauté française. Il est important que les fonctionnaires, que les membres des cabinets, les parlementaires, ne soient pas tout seuls. Il fallait renforcer les liens, la collaboration avec les réseaux d'experts existants et que la collaboration se fasse en amont de l'élaboration des politiques pour que ce soit réellement efficace.

Le deuxième point concerne tout ce qui a trait à la sensibilisation et à la formation. C'est un gros morceau qui concerne tout le monde, depuis la naissance jusqu'à la mort. On constate que la société

tout entière est imprégnée de stéréotypes et de préjugés sexistes qu'il convient de faire disparaître. Il y a déjà beaucoup d'actions positives menées tant en Communauté française qu'en Région wallonne. Notre réflexion s'est axée sur trois grands pôles qui sont l'enseignement, la formation et puis les médias et la culture. On a constaté qu'il nous semblait opportun de faire en sorte, comme il y a un décret «neutralité», d'instaurer une espèce d'obligation de dénonciation des discriminations sexistes dans l'enseignement. Il serait opportun, vu ce décret, de pouvoir intégrer les questions de l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement et à tous les niveaux, que ce soit régional, communautaire, communal ou provincial.

Nous saluons également la volonté déjà inscrite dans la Déclaration de politique communautaire de travailler sur la formation des enseignants. Cela nous semble important de les renforcer et peut-être que les discussions sur l'allongement de la durée des études des enseignants peuvent servir d'occasion pour réfléchir au renforcement de leur formation en termes d'égalité femmes-hommes. On trouve opportun aussi de travailler sur la répartition des différents métiers dans l'enseignement. On reviendra plus tard sur la question de la féminisation ou de la masculinisation de certains secteurs. C'est un point d'attention sur lequel il faudra travailler.

Il serait également opportun de renforcer le travail entre les écoles et les associations qui proposent des modules spécifiques de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes. On pourrait éventuellement faire que ces modules soient dispensés dès l'école gardienne.

Un autre point crucial, d'autant plus qu'il y a une volonté dans les différents plans politiques d'orienter les personnes vers les métiers scientifiques, vers des filières plus techniques, est de revaloriser l'enseignement technique. Il est essentiel d'avoir une vision et une analyse «genrée» de cette question, sinon on risque de se retrouver avec les filles qui sont systématiquement orientées vers des filières moins porteuses d'avenir. On trouvait également opportun de montrer que l'égalité entre les femmes et les hommes est un processus et que, dans le cadre des cours d'histoire, peut-être serait-il important de voir que l'égalité ne va pas vraiment de soi et que c'est le fruit de grands combats menés par les féministes, mais aussi par des hommes. Il est important de montrer que même en Belgique, c'est le résultat de combats et qu'il y avait encore des combats à mener.

La formation, c'est également un des grands axes des politiques régionales. À cet égard, il est important de faire le lien entre ce qui est prévu au niveau économique, les pôles de compétitivité, les nouveaux métiers, et faire en sorte que les formations proposées aux femmes les mènent à intégrer ces métiers « d'avenir ». Pour cela il faut

qu'elles puissent avoir des formations de qualité et ainsi pouvoir accéder à l'emploi. Un des exemples, c'est le secteur de la construction où il y a effectivement des formations, des femmes qui font les formations, mais après, elles se retrouvent parfois face à une problématique parce qu'il n'y a pas eu assez de communication et une sensibilisation assez bonne des différents entrepreneurs.

Il nous semblait aussi important de conserver une diversité dans la formation. On est conscient que le Plan Marshall détermine certains axes politiques, mais il est important aussi de faire en sorte qu'il y ait un financement pour des formations autres que celles qui mèneront aux métiers de la construction, de l'aérospatial, enfin des différents secteurs qui sont valorisés. Pour cela, c'est important aussi — et c'est en cours par certaines initiatives — de montrer les expériences positives.

Enfin, il nous semblait important de renforcer la formation de formateur et de toutes ces personnes qui sont en première ligne par rapport au public, que ce soit dans les secteurs qui accueillent beaucoup de femmes et d'hommes aussi, mais pour que ces personnes soient bien formées à la déconstruction des stéréotypes et des préjugés. On a pointé tout le secteur de l'accueil de l'enfance, des soins aux personnes, les professionnels travaillant dans le secteur des violences faites aux femmes, mais aussi tous les accompagnateurs du FOREM, d'Actiris qui sont en contact avec les travailleurs.

Enfin, on voulait souligner aussi l'importance de garder une mixité sociale dans ces formations, mais aussi de garantir la possibilité d'avoir des formations, ou des structures d'accompagnement non-mixtes, parce qu'on constate que beaucoup de femmes, celles qui ont été victimes de violences, sont dans l'incapacité de s'exprimer ou de profiter de leur formation s'il y a des hommes. Dans un premier temps, en tout cas, ces formations doivent être encore possibles.

Par rapport à cela, par exemple, pour les femmes ayant été victimes de violences, on estime aussi important que, tant le FOREM qu'Actiris, puissent prendre en compte les parcours atypiques. C'est vrai qu'on élabore une politique. L'objectif, c'est de pouvoir toucher un plus grand nombre, mais il est parfois important de savoir prendre en compte les différents parcours, en particulier celui des personnes appartenant à des groupes vulnérables. À cet égard, on soulignait éventuellement le potentiel «danger» de la segmentation des demandeurs d'emploi et de peut-être la dangerosité de les orienter trop rapidement vers des voies de garage ou vers un accompagnement spécialisé. L'idée est de souligner et non pas de dire «*Ce n'est pas bien*», mais de faire en sorte qu'il y ait une réelle analyse en termes de conséquences sur les femmes et sur les hommes. Enfin, c'est la nécessité de renforcer la

communication et les liens avec le monde de l'entreprise.

Le troisième point, c'était les médias égalitaires.

Récemment, une étude intitulée «*Quel Genre d'Info ?*» a montré que les femmes étaient encore largement gommées dans la formation, mais aussi souvent cantonnées à des rôles stéréotypés dans la fiction. Par exemple, il y a 28 % des femmes montrées dans les sujets d'actualité et il n'y a que 33 % de femmes qui signent des reportages ou écrivent des articles. Dans ce sens-là, il y a encore du travail à faire. On faisait le lien aussi avec le plan diversité à la RTBF, qui a été impulsé par Mme la Ministre Laanan. On disait que c'était important de veiller à ce qu'il y ait un plan égalité hommes-femmes qui y soit mis. On suggérait aussi que les différents subsides qui sont accordés par la Communauté française en termes de création audiovisuelle puissent répondre à des critères d'égalité des genres. On constate ainsi qu'il y a une inégalité de fait, pas tellement dans le nombre de dossiers acceptés, mais plutôt dans le montant des subsides alloués – de manière inconsciente – de la part des institutions délivrant certains subsides, par exemple ceux accordés au niveau cinéma, long métrage ou court métrage. Ce serait intéressant que la Communauté française puisse approfondir cette question de l'attribution des subsides.

Enfin, on mettait l'accent aussi sur la possibilité pour les citoyens de manifester leur mécontentement par rapport aux médias, de faire en sorte que les instances de régulation des médias soient aussi formées à ces questions d'égalité.

Notre troisième grosse thématique, c'était l'emploi.

L'emploi, c'est lié au fait de donner à toutes et à tous l'opportunité de vivre sa vie dans la dignité. On insiste ici sur l'importance d'avoir un emploi décent, de faire en sorte que les emplois proposés soient, non seulement nombreux, mais aussi de qualité. Ici, on insiste sur la revalorisation des secteurs féminisés. Le débat est en cours pour savoir si un secteur est dévalorisé parce qu'il est féminisé ou s'il se féminise parce qu'il est dévalorisé. Je pense que c'est une question qu'il faut avoir à l'esprit en permanence.

Le premier point par rapport à l'emploi, c'est la levée des freins à l'emploi des femmes. On constate en effet que beaucoup de femmes voudraient bien éventuellement avoir un travail, mais sont confrontées à un contexte de vie qui rend cet accès à l'emploi difficile, que ce soit d'un point de vue socio-économique, ou alors à cause d'obligations traditionnelles qui pèsent encore sur leurs épaules. Là, on revient aux stéréotypes dont on parlait: les femmes qui doivent s'occuper des enfants, des personnes âgées, *et caetera*, qui remplissent encore

80 % des tâches ménagères, autant en Belgique qu'en France. Pour les freins à l'emploi, on en a relevé trois points majeurs: ce sont les problèmes de mobilité, surtout en région rurale, l'accès aux structures collectives, que ce soit l'accueil des enfants, des personnes âgées, des personnes handicapées; ces structures doivent être non seulement accessibles, mais aussi flexibles et accessibles aux heures demandées par les personnes.

Par ailleurs, il y a aussi un lien très clair entre l'accès à l'emploi et toute la question de la violence. On se rend compte que les femmes qui ont subi des violences conjugales sont dans une situation psychologique qui les freine dans leur accès à l'emploi. Dans ce sens-là, il y a tout un travail de prévention qui doit être fait, tant par rapport aux violences et autres problèmes de santé.

Tout cela m'amène à dire que, lors de l'élaboration des différentes politiques de l'emploi, il faut vraiment veiller à ce qu'il n'y ait pas d'inégalité intrinsèque et invisible dans ces politiques d'emploi et que ces dernières doivent contribuer à effacer les stéréotypes et les différentes inégalités. Ici aussi, on insistait sur la nécessité que les emplois proposés soient de qualité. Il y a eu beaucoup de discussions autour du programme du titre-service qui, est positif à certains égards, mais devrait être largement réévalué aussi sur ses conséquences sur les femmes et sur la reproduction de certains stéréotypes liés aux métiers accessibles aux femmes. Par ailleurs, à propos de ces mêmes titres-services, on insistait sur la possibilité, sur la nécessité que tous ces programmes ne soient pas des voies sans issues pour les femmes et de conserver la possibilité qu'elles puissent continuer à avoir d'autres formations et à pouvoir changer de service. Je pense que, même s'il en faut, aucune femme n'est vraiment désireuse de rester à mi-temps en titres-services avec des horaires. Il faut aussi qu'elles aient accès à une bonne formation.

Par rapport à tout cela, il y a une revendication qui revient régulièrement depuis une vingtaine d'années par rapport à l'individualisation des droits sociaux et le fameux «statut de cohabitant». C'est une revendication complexe parce qu'effectivement, on est bien conscient qu'elle a des conséquences et des répercussions sur plein de choses. En 2008, il y a eu un grand colloque qui a été organisé par l'Institut pour l'égalité femmes-hommes au niveau fédéral sur cette question de l'individualisation des droits, et il serait important de revenir sur ce qui s'est dit dans les conclusions de ce colloque afin de réinitier une réflexion, et ce d'autant plus, qu'actuellement, on parle des pensions ainsi que de transfert des compétences. Il nous semble opportun que, dans les grandes négociations au niveau fédéral, ces questions-là soient bien appréhendées au niveau de l'égalité hommes-femmes, afin qu'on ne se retrouve pas après avec des décisions qui auront des conséquences négatives en majorité sur

les femmes. De ce point de vue, une attention particulière doit effectivement être portée, si non à l'élimination de ces pénalisations, au moins à la sensibilisation des femmes – et aussi des hommes – aux répercussions que peuvent avoir les temps partiels, les arrêts de carrière et tout cela sur leur pension future ou sécurité sociale. C'est important que les gens soient mieux informés sur les conséquences. Ce n'est pas vraiment le cas. Je pense que peu de femmes sont réellement conscientes des conséquences de certains choix qu'elles sont amenées à faire.

Enfin, on trouve indispensable aussi de pouvoir valoriser les compétences acquises en dehors de l'emploi, soit celles acquises dans le contexte familial, autant que dans un contexte de volontariat ou de bénévolat. On trouvait peut-être opportun – alors que 2011 est l'année européenne pour le volontariat – d'établir, ou en tout cas de faire une étude plus spécifique sur, d'une part, la place des femmes dans le bénévolat en Wallonie et en Communauté française, mais aussi le lien entre le bénévolat et l'emploi. Pour enfin veiller à ce que, quand il y a une création d'emploi dans une association ou dans un endroit où avant c'étaient des bénévoles, qu'il y ait bien un accès égal des femmes à ces emplois, et de faire en sorte qu'elles ne restent pas d'éternelles bénévoles, alors que les hommes acquièrent un statut de salarié.

Enfin, un autre point qui est mis en exergue dans les plans politiques, c'est l'esprit d'entreprendre, notamment l'entrepreneuriat féminin. Ici, on insistait sur la tendance à ne parler de conciliation vie privée-vie professionnelle que quand il s'agit des femmes, alors que les hommes aussi avaient besoin de concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie sociale. C'est important de pouvoir promouvoir un entrepreneuriat qui valorise le projet de vie et la création de richesses et pas seulement la création de richesses.

Par rapport à l'entrepreneuriat féminin, on soulignait aussi, -je pense d'ailleurs que le CWEHF l'a également souligné à maintes reprises — que malheureusement les femmes sont souvent associées aux microcrédits, ce qui les cantonne dans des petits métiers, des petites entreprises et cela renforce, à terme, leur pauvreté, dans de nombreux cas. Ce qu'il fallait faire, c'était d'élargir l'accès des femmes à tous les types de crédits.

Le quatrième point, c'était les emplois verts. Au vu de l'importance qui est accordée à ces emplois actuellement, que ce soit au niveau national ou international, on s'est rendu compte qu'il n'existait pas vraiment de définition claire et déterminée de ce qu'est un emploi vert. À cet égard, on insiste sur la nécessité que ces emplois verts soient des emplois décents, qui correspondent à la définition d'emplois décents de l'Organisation internationale du travail et qu'elle soit élargie aussi à différents domaines, parce

qu'on sait que le développement durable, ce n'est pas juste l'environnement ou l'économie, mais qu'il y a aussi le social. Il est important que les emplois verts puissent répondre à ces trois critères de développement durable. Il semblait opportun de faire un schéma des acteurs concernés par la mise en œuvre de tous ces emplois verts, notamment pour voir, tant au niveau administratif qu'au niveau de la réflexion, si les femmes étaient bien représentées. Et donc si on pouvait éventuellement intégrer cette question dans la réflexion.

Il nous semblait aussi opportun, alors que la première alliance emploi-environnement est consacrée à la construction et à l'énergie, qui sont des secteurs masculinisés, de veiller à ce que les prochaines alliances emploi-environnement abordent d'autres secteurs en particulier tout ce qui touche à l'agriculture, qui est un secteur problématique en Région wallonne, mais qui permettrait réellement de mettre en place une politique qui allie à la fois les trois piliers du développement durable qui puisse réfléchir sur l'intégration des femmes dans ce secteur. Ici aussi, on pensait qu'il était indispensable de valoriser ce qui se fait de bien parce qu'il y a des expériences positives.

Finalement, comme Laurence l'avait dit, on s'est aussi attaché à analyser en quoi les modifications sociétales affectaient les femmes. On a évoqué la plus grande précarité dans laquelle elles vivent. C'est réellement important d'analyser pourquoi l'homme le plus pauvre de la Wallonie est une femme et de pouvoir en tirer les conséquences. C'était très bien d'avoir un portrait statistique qui nous donne une image, mais si on ne va pas chercher les causes qui font que les femmes sont dans cette situation-là, cela n'ira pas. donc on encourage les députés ici présents à aller dans ce sens.

Enfin, on a insisté sur la question des violences faites aux femmes. Il est important que les différents plans existant à divers niveaux soient harmonisés puisqu'il y a toute une série de messages qui sont émis, les femmes ne savent plus très bien à quel numéro téléphoner quand elles ont besoin d'aide. On revient à la formation des différents professionnels en contact avec les femmes victimes de violence. Lors de l'assemblée, a été suggérée la création d'un observatoire wallon des violences faites aux femmes qui pourrait regrouper tout ce qui se fait.

Ce sont quelques-unes des conclusions qui montrent la richesse des débats. Ce ne sont évidemment pas des analyses approfondies de chaque thématique, mais il nous semblait essentiel de donner une vue de ce qui interpelle les associations qui travaillent sur le terrain et de voir également les failles qui existent.

Échange de vues

Mme la Présidente. – Je vous remercie, Madame Maus, pour ce résumé d'un vaste sujet, car vous avez abordé différentes thématiques. On pourrait vous donner trois jours, vous les combleriez sans souci.

Je vais laisser la parole aux différents députés qui souhaiteraient avoir un complément d'information, et ensuite aux représentants des ministres pour savoir s'ils peuvent aborder certains éléments de réponse et peut-être déjà donner des informations sur les suivis qui sont déjà mis en place.

La parole est à Zrihen.

Mme Zrihen (PS). – Je voudrais tout d'abord saluer l'initiative d'avoir organisé une réunion conjointe entre les deux commissions d'égalité des chances entre les femmes et les hommes – on devrait être à chaque fois attentif à l'écriture de nos intitulés puisque c'est dans ce sens-là qu'on le fait. Il ne serait pas inintéressant bien sûr de rejoindre les commissions fédérales puisque toutes initiatives qui peut être prise en ce qui concerne l'égalité sont des dispositifs qui doivent travailler à plusieurs niveaux et que ce qui nous intéresse, c'est la cohérence du travail et le suivi. Peut-être qu'à un moment donné, pour une thématique, il serait intéressant de faire cette coordination. Bien sûr, on ne peut que féliciter les synergies des femmes wallonnes pour la rencontre du 22 novembre, les débats ont dû être riches, ne fut-ce que la présence des intervenants montrait l'intérêt que l'on pouvait encore avoir sur ces problématiques. J'en profiterai de manière parlementaire pour remercier mes collègues masculins qui ont bien voulu rejoindre pour ce débat, ce n'est pas fréquent. Je pense que quand cela arrive, il faut le souligner et donc on vous remercie d'être attentifs, car nous savons bien que ce combat doit être très partenarial et très mixte. Si parfois, nous demandons quand même dans certaines instances qu'on puisse travailler entre femmes, ce n'est pas pour vous exclure, mais parce qu'il arrive des moments où les femmes ont parfois des difficultés à exprimer un certain type de situation lorsque la mixité est présente et qu'il faut un apprentissage aussi pour passer d'un dispositif de réserve à un dispositif d'autonomie, en fait, d'affirmation des droits qui sont légitimes.

Je voudrais également rappeler qu'il est quand même difficile d'accepter au 21^e siècle le fait qu'on doive encore se battre pour affirmer que nous devons être des partenaires en tant que femmes à part entière alors que nous représentons plus de 52% de la population. C'est quand même un grand paradoxe, nous sommes parfois très forts pour défendre les minorités, mais ici il s'agit de défendre les droits d'une majorité de représentations et cette majorité doit en permanence affirmer que ce ne sont

pas des privilèges que nous réclamons, mais bien des droits ou peut-être un réajustement plus équitable de la représentation.

Les sujets abordés sont très importants, car ce sont des sujets sur lesquels nous travaillons et il est important de les poursuivre avec encore plus de vigilance et d'acuité. Dans les périodes de crise, nous savons bien que la grande tendance est de faire en sorte que nous puissions avoir le moins possible accès aux champs du travail et que parfois, on aurait plutôt tendance à nous considérer comme étant des rivales ou des concurrentes plus que des partenaires.

Je rappelle que la stratégie de Lisbonne avait largement évoqué le cas des femmes dans l'accessibilité aux champs du travail et que celles-ci devaient être représentées à plus de 60% avec un travail qui avait à la fois comme qualité d'être durable, mais aussi qui devait se faire dans la dignité.

Nous avons évoqué avec mon collègue le dispositif des titres-services qui doit être mis à l'examen, car si la démarche de départ pouvait être considérée comme proactive et positive pour faire sortir du noir un certain nombre de personnes qui n'avait aucune chance de se retrouver dans le marché du travail; il y a peut-être des points inhérents aux systèmes qui les pervertissent. Je considère qu'il y a parfois des dérives d'opportunité qui rendent les systèmes pervers. Et comme je suis prête à parier que la majorité des publics concernés sont des femmes, que ce soit pour le repassage, le gardiennage, l'entretien des maisons. Là effectivement cela ne peut pas être un instrument qui conforterait le système tel que nous essayons de le dénoncer.

La question qui se pose toujours, je crois que cela a été le premier combat qu'on a mené, c'est celle de l'autonomie économique. S'il y a autonomie économique, il peut y avoir une série d'autres situations qui peuvent s'ajuster. Par conséquent, je crois que je serai attentive dans les différents domaines à ce que le volet du salaire soit particulièrement identifié. Lorsque les femmes sont majoritaires dans certains secteurs – on en a déjà fait largement le constat – vous savez bien que les évolutions barémiques sont plus rares, plus lentes et qu'il y a là quelque chose de tout à fait anormal qui amène à une disqualification des secteurs dans lesquels les femmes deviennent majoritaires. Cela tient au fait des salaires – et on le disait – qui ne sont pas hyper attractif que ce soit pour des titres-services, l'accueil de la petite enfance ou des personnes âgées ou les services en général. Il faut donc une volonté de requalification salariale doit, être nettement marquée dans le secteur. Cela ne peut se construire que si nous avons un volet statistique permanent. On doit saluer la Déclaration de politique régionale et communautaire parce qu'elle met en avant la volonté de faire avancer ces aspects d'emploi et de qualification et de formation. Je sais

qu'on nous dit tout le temps que c'est difficile de le faire, compliqué pour les statistiques, par exemple au fédéral. Je crois d'ailleurs qu'il faudrait peut-être justement faire un travail avec le fédéral à ce niveau-là; on essaie de faire avancer ces aspects parce que ce n'est qu'en s'appuyant sur des faits objectifs, sur des informations claires que nous pourrions évaluer ce qui se passe dans les champs du travail pour les femmes. Je suis convaincue que c'est encore une fois l'autonomie économique qui permettra de faire avancer cela.

Les femmes sont l'homme le plus faible et le plus paupérisé de nos dispositifs, c'est malheureusement une remarque qui peut se faire aussi au niveau européen, car indépendamment de leur volonté de travail, elles se heurtent au fait qu'elles continuent à porter des charges familiales, à hauteur de 60, 70, 80 %. Et quand elles sont en famille monoparentale, soyez sûrs que c'est 120% qu'elles doivent assumer, puisqu'en plus de tout, elles doivent courir pour essayer de retrouver les fameuses allocations familiales ou les indemnités qu'on est censé leur verser. Nous n'avancions pas beaucoup sur le niveau SECAL au fédéral, mais quoi qu'il en soit, c'est un combat à mener.

J'ajouterai que, indépendamment de tous les obstacles qui se posent à cela, il y a aussi un changement de mentalité qui est fondamental. Si on part dans la perspective d'un Plan Marshall 2. vert, les femmes ont largement leur place dans les nouvelles perspectives d'emploi. Pour cela, il faudrait que cela soit intégré dans les dispositifs pédagogiques, de communication, d'initiative qui doivent être prises en compte dès maintenant.

Il est également important d'être attentif à la présence des filles dans les dispositifs de formation. Force est de constater qu'elles sont performantes tant qu'elles sont universitaires et dès qu'il s'agit de rentrer sur le marché de l'emploi, on constate au bout quelques années que, à cause d'une contingence biologique, elles font des choix familiaux. Il faudrait faire remarquer que les choix que nous faisons de porter des enfants, c'est ce qui assure la vie de cette société. Si on décidait toutes de faire grève, cela poserait un problème et le vieillissement serait très net. Cela a l'air évident, mais on ne le dit pas assez: nous assurons la pérennité de la société. Je rappelle qu'on a pendant des années considéré que faire son service militaire permettait de gagner une année de pension, tandis que le fait de porter des enfants était un handicap pour l'ancienneté.

Il faut assurer l'autonomie, cette autonomie doit se faire par un certain nombre de données, d'indicateurs. Nous avons la chance d'avoir un plan actuellement. Essayons de faire en sorte que ce plan nous permette de voir très visiblement, dans un an, dans deux ans, où sont les femmes.

Et puis, peut-être encore un point, les femmes victimes de violences intrafamiliales. Il ne faut pas oublier que nous avons, parmi nos compagnes, des femmes d'origine étrangère qui ont aussi d'autres types de violences qui les handicapent au quotidien, qui ne leur permettent pas peut-être de s'insérer avec nous, correctement, dans une vie sociale. J'espère vraiment que Mme la Ministre pourra nous présenter son plan d'actions, parce que je sais qu'il est prêt, je sais qu'il est quasiment sur le départ. Je crois que c'est quelque chose que nous devons partager, parce que, pour nous femmes, ne fût-ce que d'avoir un plan d'actions, c'est déjà une avancée considérable. Ce serait magnifique d'avoir un plan d'actions avec des tableaux de bord, de manière à ce que, dans deux ans, dans trois ans, dans cinq ans, on puisse au moins faire un état des lieux très prospectif et aussi très statistique de ce que nous pouvons avancer pour les femmes de ma génération. On voudrait pouvoir enfin marquer quelques buts, pas seulement avoir un cadre — le cadre du *goal*. On voudrait vraiment marquer des buts.

Mme la Présidente. – La parole est à M. Dupriez.

M. Dupriez (Écolo). – Je remercie Mme Zrihen pour cette intervention, mais aussi les différents intervenants que nous avons entendus tout à l'heure. C'est vrai que c'est déjà très complet et je n'ai pas préparé longuement un exposé, mais je voudrais d'abord dire tout l'intérêt que je porte au travail que vous avez réalisé et à ce travail de regard « genré » sur des politiques qui sont mises en œuvre, ou en tout cas dont on envisage la mise en œuvre pour le Plan Marshall. Je trouve que c'est assez intéressant comme exercice.

J'ai retenu deux ou trois éléments qui me paraissent particulièrement importants, puis je poserai une question plus générale.

D'abord, la question que vous n'avez pas abordée, Madame Zrihen, de l'enseignement de l'histoire finalement des luttes féministes. Je pense que c'est quelque chose de vraiment important. Je suis intervenu il y a quelques mois pour une autre de ces questions, mais par rapport à l'histoire de la colonisation, qui est totalement absente ou pratiquement totalement absente, en tout cas dans sa dimension vraiment belge, relation Belgique-Congo. Vous allez me dire que cela n'a rien à voir, mais je trouvais intéressant de se dire que dans nos programmes, on n'a pas un regard de nouveau sur cette thématique de colonisation et décolonisation. Ici, c'est la même chose. Je pense que beaucoup de jeunes, en particulier de jeunes femmes, ne portent pas, n'ont pas la connaissance des luttes qui ont été nécessaires de façon assez récente finalement pour qu'elles puissent avoir accès à une série de droits fondamentaux.

On peut constater aujourd'hui qu'en faculté de médecine, il y a une majorité de femmes, mais il y a un siècle, c'était impossible d'en avoir une pratiquement. C'est intéressant de pouvoir porter un regard là-dessus. Là nous sommes dans les compétences de la Communauté française de façon très claire et un travail sur les programmes pourrait être relativement intéressant.

Peut-être de façon un tout petit peu liée à cette question du regard sur l'histoire récente de notre société, récente ou un peu moins récente, vous avez abordé la question des médias et de l'audiovisuel en évoquant la possibilité de critères sur l'attribution de subsides et des choses comme cela. Ce n'était pas très clair pour moi de savoir quels étaient les outils que vous envisagiez pour pouvoir favoriser une information ou une culture peut-être plus égalitaire par rapport à cette question du genre. J'aimerais bien vous entendre un peu plus par rapport à cela.

Deux ou trois réflexions plus générales, peut-être plus pour le débat, je pense qu'il y a de grandes questions transversales. Quand je dis «transversales», c'est dans l'idée que cela concerne autant les hommes que les femmes, quand on peut progresser dans ce sens-là, mais c'est peut-être particulièrement intéressant par rapport à la thématique d'aujourd'hui. Je pense à la question de l'individualisation des droits sociaux. Pour moi, c'est un combat qui doit rester absolument prioritaire, qui, en soi, au niveau du principe, n'est pas plus spécifiquement féministe ou orienté vers l'intérêt des femmes que vers celui des hommes. Dans les conséquences pratiques, certainement, c'est pour les femmes que les conséquences pourraient être les plus positives, mais je pense que cette question de l'individualisation des droits sociaux avec tout ce que cela peut amener comme surcroît d'autonomie pour les personnes me paraît être un combat qu'on doit continuer à mener, singulièrement les forces progressistes de notre société. Vous l'avez évoquée ici, c'est la question du SECAL, je pense que c'est aussi important.

Par rapport justement à la question de la violence faite aux femmes, je pense que c'est un enjeu extrêmement important. On pourrait évidemment aller beaucoup plus loin par rapport à toutes les conséquences que cela a sur les femmes et sur la société en général. Tous les dispositifs qui sont mis en place sont intéressants, l'observatoire que vous avez évoqué. Par ailleurs, c'est aussi important de se dire qu'il y a la violence faite aux femmes, une violence singulière dans un contexte de violence plus globale, qu'il y a la problématique du numéro auquel les femmes doivent pouvoir former, mais il y a aussi la question de pourquoi il y a cette violence et pourquoi est-ce que les hommes sont violents. Je crois que c'est intéressant aussi de pouvoir promouvoir avec force des dispositifs, de nouveau, globaux autour de l'éducation à la non violence, autour par exemple de l'éducation à la vie

relationnelle, affective et sexuelle, qui sont des programmes essentiels pour que les femmes et les hommes, les hommes et les femmes puissent développer des compétences relationnelles, des compétences communicationnelles, une meilleure reconnaissance de l'autre et qu'on puisse aboutir à des relations moins violentes.

Vous avez aussi évoqué cette question autour de la question des stéréotypes, des métiers, *et caetera*. Mme Zrihen a dit «*Ce sont les secteurs qui se féminisent qui sont progressivement disqualifiés.*» Moi, j'ai un peu l'impression que c'est l'inverse. Le résultat est le même. Ce sont plutôt les secteurs traditionnellement féminins qui sont disqualifiés et qu'à la limite, c'est rare, quand ils se masculinisent peut-être qu'il y a une valorisation financière. On est dans un contexte où les métiers traditionnellement féminins, de soins aux personnes, de soins aux enfants, *et caetera*, sont des métiers profondément dévalorisés financièrement, mais aussi culturellement, et qu'au-delà des objectifs positifs de dire qu'il faut qu'il y ait des femmes dans les nouveaux métiers, davantage de femmes dans les nouveaux métiers, qu'il faut qu'on soit attentif à ce qu'il y ait des femmes dans les métiers scientifiques, *et caetera*, là, on a des études qui montrent qu'il y a encore beaucoup de travail à faire par rapport à cela. Moi, je suis quand même attentif à ce qu'on ne puisse pas contribuer à renforcer la dévalorisation qui existe dans certains métiers traditionnellement féminins, qu'on puisse accompagner les femmes qui y sont, par choix ou pas par choix, qui veulent en sortir ou non, mais qui y sont, dans certains cas d'ailleurs, je pense que ces métiers — je pense aux soins aux personnes et à l'accueil des enfants, à l'accompagnement des enfants, sont des métiers extrêmement importants pour notre société aujourd'hui et demain, qu'ils devraient être considérablement revalorisés, pas seulement financièrement, en termes de statuts, mais aussi en termes de formation, de reconnaissance, *et caetera*, qu'il serait d'ailleurs peut-être tout à fait souhaitable qu'il y ait davantage d'hommes dans ces métiers-là. Je trouve que c'est aussi important, cela peut contribuer à sortir des stéréotypes qu'on ne partage pas, qu'on puisse ne pas partager ou faire croire qu'on partage, une vision finalement qui contribue au mercantilisme ou à la marchandisation de la société, où seuls les métiers de type *trader*, banquier, *et caetera*, qui brassent beaucoup d'argent, beaucoup de pouvoir, sont des métiers valorisés et qu'il faudrait absolument que beaucoup de femmes puissent aussi faire ce type de métier.

Finalement, derrière la question des métiers, il y a la question de la société qu'on a envie de construire, hommes et femmes ensemble.

Encore un détail, vous avez évoqué une deuxième alliance emploi-environnement sur la thématique de l'agriculture. Je suis vraiment très heureux que vous ayez évoqué cela. Je dirais

d'ailleurs que ce n'est pas spécialement l'agriculture, c'est l'agriculture et l'alimentation. À mon sens, on a besoin d'une politique de l'alimentation dans notre société, avec évidemment un lien très fort avec l'agriculture. C'est une des pistes qui est dans le chapeau pour l'instant, pour cette deuxième alliance. C'est une piste sur laquelle j'ai particulièrement envie de travailler et d'insister. Si la réflexion a été plus loin et si vous avez des pistes par rapport à cette idée-là, personnellement, je suis très preneur.

Mme la Présidente. – La parole est à Mme de Coster-Bauchau.

Mme de Coster-Bauchau (MR). – Je voulais remercier les intervenantes d'avoir partagé ce document « *Conjuger l'avenir de la Wallonie au féminin* ».

Je voudrais juste apporter un élément dont on n'a pas assez fait mention à mon sens, c'est la revalorisation au niveau financier. Mme Zrihen en a parlé. Je pense que cela vraiment, c'est le fer de lance de la place de la femme dans la société.

Ce qui a été dit est extrêmement important au niveau des principes, mais dans la réalité, aujourd'hui, que constate-t-on? C'est qu'il y a une dévalorisation financière importante de la femme au niveau de l'emploi. Mon expérience professionnelle démontre que pour qu'une femme accède à des niveaux de pouvoir, il faut absolument qu'il y ait une valorisation financière, qui va de pair. On pourra faire énormément de propositions, si ce n'est pas par cela que cela se matérialise, cela restera des propositions.

Personnellement, je voudrais bien, même si nous sommes un comité d'avis, qu'on puisse faire des propositions réelles pour une valorisation financière accrue des femmes.

Mme Zrihen a mis en évidence, et M. Dupriez également, les secteurs plus féminins. Par exemple, prenons un secteur qui se développe, qui est la santé, aujourd'hui, et on l'a cité aussi, dans les études de médecine, ce sont des femmes qui majoritairement sortent avec un diplôme de médecine. Pour qu'elles puissent continuer, il y a deux aspects, il faut qu'elles aient un salaire attractif certainement, mais également qu'on leur donne la possibilité de maintenir cet emploi. Là, on doit pouvoir aussi prévoir des gardes, avec des gardes enfants, avec aménagements. Si on ne vient pas avec des propositions concrètes de valorisation financière, de valorisation de ces femmes qui ont aujourd'hui une compétence qui, auparavant, ne leur était pas reconnue, je pense qu'on restera toujours avec des propositions. Comment, aujourd'hui, allons-nous mettre en place des propositions réelles pour permettre aux femmes d'avoir une place reconnue dans la société et que l'image de la femme soit égale à l'image de l'homme? Malheureusement, je vois et

je perçois encore bien souvent que la femme n'est pas considérée, puisqu'il y a un écart de salaire vraiment extrêmement important.

(*Mme Meerhaeghe, Vice-Présidente, prend place au fauteuil présidentiel*)

Mme la Présidente. – La parole est à Mme Goffinet.

Mme Goffinet (cdH). – Vous voyez comment cela fonctionne. La présidente ne peut pas poser de question. Elle doit céder la présidence pour pouvoir poser quelques questions.

Je vous remercie vraiment d'être venues nous exposer cet état des lieux.

Je ne vais pas revenir sur certains domaines qui ont été présentés par mes collègues, mais il y a une phrase que vous avez dite au début de votre exposé qui m'a interpellée. Vous dites qu'il faut défendre l'égalité des femmes, je suis tout à fait d'accord. Mais on n'a pas parlé des hommes. Or, je pense que, dans certains métiers où il y a une féminisation du métier, il faut, à un moment donné, défendre, quelque part, les hommes pour avoir une pluridisciplinarité, différents genres dans certains métiers, ce qui permet aussi de revaloriser. Quelque part, il faut aussi parfois peut-être défendre les hommes et les pousser à accéder à certains jobs, certaines fonctions pour justement revaloriser ces fonctions et améliorer la diversité.

On a, tant les hommes que les femmes, des sensibilités différentes. Pour que la société fonctionne, je pense qu'on a besoin des deux et de chacun pour son apport particulier. Je suis d'autant plus inquiète que la société évolue. On voit, par exemple, le métier de l'enseignement qui, au départ, était vraiment un métier d'hommes, on disait d'ailleurs « l'instituteur du village ». Maintenant c'est un métier où il y a une majorité des femmes, notamment au niveau des instituteurs primaires, il y a beaucoup plus d'institutrices.

Dans cette société qui change, qui est de plus en plus monoparentale, individuelle, les enfants ont besoin d'avoir un référent quelque part masculin dans le monde de l'enseignement.

Il faut parfois, pour faire avancer les femmes et avoir un métier plus valorisé et reconnu, pousser derrière les hommes pour qu'ils rentrent dans ces fonctions et, quelque part, pousser cette revalorisation.

On a parlé du secteur médical qui est en train de se féminiser. Dans certaines régions, on peut constater une pénurie des médecins généralistes et certains disent que c'est suite aussi au problème de garde des enfants et autres, mais je pense qu'il faut étudier le problème dans sa globalité. Vous l'avez

vous-même mentionné: chacun souhaite maintenant, tant les hommes que les femmes, avoir une meilleure répartition temps de travail- vie privée- vie de famille. Il faut aussi recadrer, prendre des dispositions pour que chacun puisse s'inscrire dans ces sociétés et avancer.

Dans le cadre de l'année du volontariat, je trouve que votre proposition est très intéressante par rapport au fait qu'il faudrait justement faire une étude statistique de ce qui se passe dans tout ce qui est bénévolat, volontariat parce que, dans mon expérience personnelle — et je m'investis très fort dans différentes associations. Il est vrai que les femmes occupent une grande place quel que soit le type d'association. Parfois, celles-ci n'ont pas eu accès au travail, elles sont au chômage ou mère de famille, elles n'ont pas toujours la possibilité, quand elles habitent un village, d'avoir un travail, de se réinsérer dans la société et elles se réinsèrent, quelque part, dans la société grâce aux associations, à leur investissement, ce qui permet aussi de les valoriser.

Ce que je peux constater, c'est que malgré qu'on ait des enfants, malgré qu'on n'ait pas de travail, on trouve encore la force et du temps pour en consacrer aux différentes associations et je crois qu'il faudrait aussi mettre à l'honneur le travail qui est fait par toutes ces femmes. Vous l'avez mentionné, il faut essayer de valoriser ce qui est fait, qu'elles ne restent pas justement au statut de personnes volontaires, avec les indemnités de volontariat telles qu'ont les connais, mais d'accéder aussi au métier. Personnellement, je ne vois pas comment faire, je crois que cela doit être une dynamique générale de réflexion. Je ne sais pas si vous avez eu des pistes pour comment mettre en avant et faire changer les choses.

Vous avez parlé — et je rejoins également M. Dupriez par rapport aux médias que le public devrait davantage pouvoir donner son avis. Je voudrais savoir ce que vous entendiez par là, puisque cela avait l'air d'être un élément important qui a été relevé au niveau du colloque. Avez-vous des pistes de réflexion par rapport à ce domaine ?

Enfin, au début de l'exposé, vous avez expliqué que certaines femmes, dans le cadre de la «débrouille», étaient parfois obligées de transgresser les lois. J'aurais aimé que vous apportiez quelques précisions par rapport à cela.

(Mme Goffinet, Présidente, reprend place au fauteuil présidentiel)

Mme la Présidente. – Si vous souhaitez apporter quelques éléments de réponse par rapport à votre exposé. Après, on cédera la parole aux représentants des ministres.

Mme Marcelis, Présidente de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes et membre du Conseil d'administration du Conseil des Femmes francophones de Belgique. – Je persiste à dire qu'avoir un regard féministe pour identifier les inégalités qui persistent vis-à-vis des femmes et obtenir leur levée, n'est pas de vouloir une société sans hommes, parce que je pense que la société doit être égalitaire, mais nous souhaitons porter ces «lunettes femmes» pour identifier les discriminations et d'œuvrer, avec les hommes et les femmes, pour pouvoir les lever.

Mme la Présidente. – C'est une piste pour revaloriser les métiers, comme on a soulevé le débat. C'était dans ce sens-là. Je dis parfois qu'il faut pousser, mettre en avant les hommes pour revaloriser les fonctions.

Mme Maus, chargée du projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Égalité entre les femmes et les hommes. – Par rapport à de nombreuses questions qui ont été soulevées, il y a effectivement cette question des stéréotypes qui, en réalité, affectent aussi les hommes et pas seulement les femmes. Si depuis qu'ils sont tout petits, les hommes, les petits garçons sont incités à être bagarreurs, à taper sur leurs voisins ou sont aussi soumis à toute une série de stéréotypes et de préjugés, de cadre d'actions, il semble « normal » qu'une fois adulte ils reproduisent ces clichés. Je pense que c'est important, on avait suggéré de pouvoir aussi faire des campagnes de sensibilisation sur le rôle des hommes justement, par rapport au partage des tâches ménagères. C'est important de faire en sorte que les hommes se disent : « *Moi aussi, j'ai fait un enfant avec cette femme qui est ma compagne* ». Donc, c'est un peu dangereux aussi de ne parler de maternité, d'enfants et de garde d'enfants que quand on parle de femmes, alors que la majorité des enfants ont quand même un père aussi, même si c'est dans des familles recomposées. On trouvait que c'était peut-être opportun de faire une campagne dans ce sens, campagne qui permettrait aussi de mettre l'accent sur toute une série de problématiques qui ont été soulevées.

Par rapport à M. Dupriez et la question de l'enseignement de l'histoire, en fait, je pense qu'une des réflexions portait sur l'histoire enseignée comme étant une succession de moments, mais pas comme un processus continu qui est le fruit de luttes, mais de réflexion et qui doit être pris dans une globalité aussi et qu'on ne peut pas s'attacher jusque 1515 ou 1830, sans remettre cela dans le contexte.

Pour les petites suggestions qu'on avait, par rapport aux médias — je pense que ma collègue pourrait éventuellement compléter, une des choses qui nous semblait les plus faciles «à faire», c'était renforcer la formation et l'ouverture des différentes instances de régulation des médias qui existent, à

justement, appréhender ces thématiques-là et à pouvoir recevoir des plaintes. Par exemple, un secteur qui est souvent l'objet de plaintes, c'est le secteur de la publicité, on pense que c'est peut-être important aussi qu'au sein de ces organes, il y ait une parité qui soit respectée, qu'il y ait une formation, en tout cas des règles déontologiques qui mettent l'accent sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par rapport au bénévolat et au volontariat, cela rejoint un peu la «débrouille» aussi de situation, par exemple, quand on est au chômage, on ne peut pas être bénévole normalement, on doit demander l'autorisation de l'ONEm. C'est tout un parcours du combattant, c'est le type même de l'injonction paradoxale: on se retrouve au chômage, il faut garder un lien avec le monde du travail, mais la seule chose qu'on pouvait faire, c'était de rester chez soi et d'écrire des lettres de motivation. Dans beaucoup de secteurs comme le secteur associatif, le secteur du développement durable, le secteur des ONG, de la coopération au développement, ce sont des secteurs qui mettent l'accent justement sur la valorisation d'un bénévolat et d'un engagement. Une attention spécifique devrait être apportée à ces secteurs-là, et effectivement, peut-être qu'une modification par rapport à cette loi sur le chômage — bénévolat serait peut-être intéressante à voir.

Par rapport à la question de M. Dupriez concernant l'agriculture et l'alimentation, c'était vraiment une réflexion plus globale tant sur la question de l'intégration des femmes dans le développement durable et dans tous les métiers liés au développement durable et l'importance, actuellement, comme vous l'avez souligné, de parler de l'alimentation, de la souveraineté, de la sécurité alimentaire, pas seulement dans les pays du sud, mais aussi ici en Europe. Il y a toute une série de thématiques qui sont chères aussi aux associations des femmes rurales concernant le statut de conjoint aidant ou conjoint aidant, en général. Je pense que c'était important, mais on n'a pas approfondi la discussion, c'était une discussion à avoir encore et un des points d'attention à renforcer.

Mme la Présidente. – La parole est à Mme Delperdange.

Mme Delperdange, chargée du projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Égalité entre les femmes et les hommes. – Par rapport aux injonctions paradoxales, je vais peut-être dire que c'est quelque chose qui est revenu souvent et qui signifie qu'en effet, l'état, les lois disent aux personnes : voilà, vous devez respecter telles lois, mais ne donnent pas les moyens et encore moins peut-être aux personnes précarisées, de répondre aux demandes, aux devoirs. Donc, de ce fait-là, elles se retrouvent sanctionnées.

Mme la Présidente. – La parole est à Mme Zrihen.

Mme Zrihen (PS). – Je pensais au volet que vous avez évoqué tout à l'heure et à ce que nous pouvons faire pour certifier les compétences des femmes.

Je crois effectivement que beaucoup de femmes ont un certain nombre de compétences, mais qu'elles n'ont pas de certification et qu'elles ne peuvent dès lors pas les valoriser sur le marché du travail.

Il se fait qu'il y a des dispositifs de validation des compétences maintenant qui se font et si vous regardez l'inventaire, vous verrez que vous avez des coupeurs-désosseurs et des choses de ce registre. Je crois qu'il ne serait peut-être pas inintéressant que les femmes se préoccupent des capacités que les femmes peuvent avoir et qu'il ne serait pas inintéressant que, quelque part, elles fassent certifier ces compétences.

Cela permettrait aussi de redonner une vraie valeur à une série de capacités que les femmes ont et qui n'existent peut-être pas dans les formations académiques, mais qui peuvent avoir une vraie validité sur le plan du marché de l'emploi.

Un deuxième point, on est dans la semaine numérique et au niveau du Sénat, on a organisé vendredi une rencontre sur la fracture numérique. Le constat évidemment, c'est que les femmes sont moins présentes dans ce secteur et qu'elles sont moins présentes dans le dispositif, même familial, par rapport à cela, alors que l'on sait que maintenant, cela devient quasiment une exigence de premier ordre, de pouvoir avoir cette compétence.

Peut-être que, de la même manière qu'on s'est battue pendant des années et qu'on continue à le faire sur l'alphabétisation et l'illettrisme, on considère que la fracture numérique est une nouvelle forme de handicap qui peut renforcer la fracture sociale et qu'il ne serait pas inintéressant qu'on mette en place des dispositifs très rapides pour que les femmes ne considèrent pas que le monde des nouvelles technologies leur soit fermé parce qu'il y a le stéréotype de dire que c'est du technique. Non, ce n'est pas plus technique que de prendre un stylo! Il faut donc une espèce de manière, en quelque sorte, de rendre plus accessible ce système et je crois que les moyens dont nous disposons maintenant doivent le rendre facile. En plus, étant donné que les enfants sont beaucoup plus actifs dans ce domaine, dans les familles monoparentales, si les mères ne sont pas là, cela crée à l'intérieur du dispositif familial encore un dispositif d'exclusion et de discrimination qu'il faut essayer de combattre absolument.

Mme la Présidente. – La parole est à Mme Moreale, représentante de Mme la Ministre Tillieux.

Mme Morreale, Chargée des questions égalité, représentant Mme Tillieux, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances du Gouvernement wallon. – En prélude, je voudrais peut-être apporter un complément à ce que disait Mme Zrihen sur les comités d'avis qui sont généralement composés de beaucoup plus de femmes que d'hommes et aussi peut-être attirer l'attention sur le statut des comités. Que ce soit au Fédéral, à la région ou à la communauté et au Parlement européen, ce ne sont pas des commissions et elles n'ont dès lors pas la même reconnaissance et aussi évidemment pas les mêmes aspects financiers pour ceux et celles qui occupent des fonctions dans ces comités.

Je voulais, au nom de Mme la Ministre, féliciter le travail commun, le travail de synergie entre la région et la Communauté française au niveau des parlements puisque, depuis le début de cette législature, on a mis l'accent, dans la DPR et dans la DPC, sur la nécessité de travailler en synergie sur toutes les politiques, notamment d'égalité hommes-femmes. Je peux vous dire que je rencontre plus mon collègue, M. Patrick Liebermann — qui représente Mme Laanan — que mes collègues wallons, puisqu'on a eu l'occasion de travailler ensemble sur la construction des outils du Plan égalité qui vient d'être déposé au Gouvernement wallon. Nous avons également travaillé sur le Plan de lutte contre les violences conjugales qui — je pense que c'était une première — a été réalisé et approuvé par les différentes entités: Gouvernement wallon, CoCoF et Communauté française. C'est vrai que nous travaillons, par exemple en matière de lutte contre les violences conjugales, à des comités de suivi et d'accompagnement. Des mesures sont inscrites, il y en a une centaine en commun. Les administrations et les représentants des ministres se retrouvent autour de la table pour essayer de faire progresser des matières qui nécessitent la transversalité.

C'est vrai que la Belgique est un état compliqué. Il ne faudrait pas que, dans les matières notamment liées à l'égalité — qui sont particulièrement transversales — on pénalise les résultats de nos politiques ou des efforts qui sont déployés. C'est vrai que c'est compliqué au niveau fédéral. La mise en place d'élections anticipées a notamment empêché la tenue de la Conférence interministérielle. Nous étions prêts, au niveau des entités fédérées, mais au Fédéral cela a tout de suite traîné. Cela a été difficile de la mettre en place, pour finalement l'adopter, un peu dans la précipitation avant la chute du gouvernement, je pense.

Je désirais vous dire aussi que, sur l'égalité hommes-femmes, beaucoup de chemin a été parcouru ces vingt dernières années. Je pense que le chemin est long, mais que rien n'est jamais acquis et qu'il y a effectivement des retours en arrière, de

nouveaux écueils qui naissent parce que la société évolue, parce que certaines choses semblent acquises et on s'assied en se disant «*Il y a autour de la table autant d'hommes, autant de femmes. Tout va bien*». Et pourtant, dans beaucoup de matières — notamment sur les violences conjugales, sur lesquelles on a beaucoup travaillé, que ce soit au niveau fédéral ou des entités fédérées — on constate parfois un effritement, notamment au niveau des magistrats, principalement du parquet, où on parlait d'une situation il y a douze ans, où il y avait des circulaires de procureurs qui disaient «*Surtout, on ne poursuit pas les cas de violence conjugale parce que cela relève de la sphère privée*». On est passé ensuite dans une phrase de sensibilisation, de formation des magistrats du parquet et puis, après la tolérance zéro qui a été relativement appliquée dans les différents parquets, maintenant, on remarque à nouveau qu'on ne poursuit plus toujours les cas de violence et qu'on commence à avoir des classements sans suite. C'est vrai que c'est un chemin qui est semé d'embûches et auquel on doit être attentif.

Pour le Plan égalité, il est important de ne pas avoir de saucissonnage. C'est pour cela que, généralement, les ministres en charge de l'égalité travaillaient dans leurs compétences et dans la sphère de leurs compétences. Si le ministre en charge de l'égalité s'occupait de l'action sociale — par exemple — il menait des actions sur l'action sociale et si c'était sur l'égalité des chances, c'était plus les matières liées justement à la lutte contre les violences conjugales. On s'est dit que l'égalité était une matière transversale et qu'il était important de pouvoir mettre autour de la table tous les ministres, puisque, dans la DPR, elle a été construite à la fois de manière transversale, mais aussi avec des mesures spécifiques. Prenons le temps de mettre autour de la table tous les représentants ministériels et de leur dire «*Vous avez des compétences*». C'est vrai, quand on rencontrait parfois les collaborateurs, ils se demandaient ce qu'on leur voulait au départ et puis, on a étalé, épingle, on a fait un travail, puisqu'on parle de l'égalité entre hommes et femmes. Le CWEHF a été associé à la réalisation de ce plan et aux travaux et a fait un travail remarquable de *screening* de la DPR et du Plan Marshall. Ils les ont listés à chaque fois en citant, quel ministre était compétent pour rappeler, que chacun pouvait faire des choses de manière transversale. Prenons l'exemple du *gender mainstreaming*, au niveau fédéral. Il existe une législation qui mérite d'être évaluée puisque, selon nos informations, il y a des difficultés au niveau des arrêtés d'application. Cela vaut la peine de discuter avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme — avec lequel nous avons des protocoles d'accord au niveau des entités fédérées — mais aussi de voir, sur base de cette évaluation, dans quelle mesure nous pouvons déposer un décret qui serait efficace puisque l'objectif n'est pas d'avoir un outil qui ne fonctionne pas, mais au contraire, de pouvoir s'inspirer de ce qu'ont fait les autres et des erreurs

qui ont pu être commises pour pouvoir réorienter les choses et les mener au niveau wallon, et sans doute au niveau de la Communauté française également.

La transversalité passerait aussi par des mesures touchant les fonctionnaires. Tout à l'heure, vous avez parlé du rapport Pékin. Le rapport Pékin est un rapport utile, puisqu'on fait le bilan et on se force en quelque sorte à marquer un temps d'arrêt et à regarder ce qui a été fait en un an sur l'égalité hommes-femmes. C'est difficile de pouvoir réaliser cela au plan politique. C'est important de pouvoir dire – dans chaque administration, dans chaque service public wallon – quels sont les responsables, les fonctionnaires qui seraient chargés des questions d'égalité et qui pourraient, eux, être les relais du travail que les administrations ont fourni ou des législations qui existent, de pouvoir avoir, dans les différentes directions, à chaque fois, une personne de contact. C'est en tout cas ce qui a été approuvé dans le plan.

Ne pas reléguer l'égalité dans les matières égalité, on l'a dit. Pour l'anecdote, il y a quelques années, au niveau fédéral, ils ont mis en place un projet pilote en disant que chaque ministre allait déterminer quels étaient ses objectifs stratégiques propres – un objectif *gender mainstreaming* – et le Ministre de la Santé de l'époque – je ne dirai pas son nom – et ses collaborateurs ont proposé de mettre comme objectif stratégique le cancer du sein. On a dû leur expliquer qu'il y avait du travail pour essayer de faire comprendre ce qu'était le *gender mainstreaming* et qu'on était à côté. On pense que le plan a aussi un objectif pédagogique vis-à-vis des autres membres du gouvernement.

Le plan a été réalisé en impliquant différents partenaires puisque le plan égalité ne parle pas uniquement de l'égalité hommes-femmes – ici, c'est évidemment ce qui nous occupe –, mais on aborde les questions relatives à la lutte contre l'homophobie, ou en tout cas la problématique LGBT au sens large. La fédération arc-en-ciel Wallonie a d'ailleurs été associée. Pour les personnes d'origine étrangère, il y avait la Commission wallonne des personnes d'origine étrangère. Pour les questions d'égalité hommes-femmes, il y avait la participation du CWEHF, je l'ai signalé, mais celle aussi du Centre pour l'égalité des chances et de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui sont des organismes fédéraux, mais pour lesquels nous avons donc conclu – il y a quelques années – des protocoles d'accord et on espère – c'était dans le *pipe* au niveau fédéral – participer, transformer le centre et l'institut en faisant des accords de coopération, en «interfédéralisant» ces deux organismes qui ont vraiment une valeur ajoutée dans les matières dont ils s'occupent.

Ce plan vise aussi à pérenniser des politiques pilotes. Vous l'avez dit au niveau de Synergie

Wallonie. On a mené des politiques en matière d'égalité hommes-femmes, des politiques parfois pilotes. Je pense, en matière de violence conjugale, par exemple, à des éléments comme les services, les collectifs de femmes battues, comme on les appelait au départ. Puis, on a évolué en disant «*Il y en a deux en Wallonie*»: ces collectifs n'avaient pas la capacité de pouvoir couvrir tout le territoire. Il faut développer aussi d'autres dispositifs de type ambulatoire, comme «Cela ne vaut pas le coup» à Sambreville, par exemple, «le Déclat, Maison plurielle»: il y en a toute une série qui ont vu le jour. Puisque ces politiques pilotes correspondent clairement à une attente de terrain, à un besoin pour que les personnes victimes de violences conjugales puissent être suivies, puissent être «*coachées*», puissent être mises en relais avec tout le panel, quand une personne est victime de violences conjugales, elle doit aller au centre de *planning*, elle doit éventuellement regarder ses droits en matière de logement, ses droits par rapport à son divorce, par rapport à la séparation de ses enfants, à leur éducation, au suivi psychologique, *et caetera*. Ces personnes mettent en lien la victime, qui est dans une position fragile, avec tous les opérateurs. Ces services-là pourraient être pérennisés, en tout cas, c'est un objectif. À partir du moment où ils ont fait leur preuve, il faudrait pouvoir les mettre dans un décret et pérenniser ainsi ces politiques.

Je sais que fixer des indicateurs, en créant des réflexions est une demande qui est très importante au niveau du CWEHF et Mme Annie Cornet, par exemple, en a parlé énormément depuis notamment que Mme la Ministre Tillieux est Ministre de l'Égalité des chances en disant qu'il est vraiment essentiel que, dans les politiques qui sont menées, dans les rapports des organismes agréés par la Région wallonne, on puisse avoir des éléments, des statistiques sexuées, des rapports d'activités qui prennent en compte la dimension de genre. Nous avons, dans le cadre de ce plan, pris en compte cette problématique et nous envisageons de demander effectivement aux différents opérateurs de prendre en compte, dans leur rapport, la dimension de genre.

Prenons, par exemple, les services de soins à domicile: est-ce qu'il ne serait pas intéressant de voir, dans les services de soins à domicile – le CWEHF avait d'ailleurs fait une journée d'études sur le vieillissement – si l'approche en termes de soins et d'offre correspond à la demande, selon qu'on soit homme ou femme. Et s'il y a des divergences, cela vaut la peine de les évaluer après, de les étudier et de réorienter les politiques publiques.

Les services de médiation de dettes, par exemple, ont fait des rapports qui déjà incluaient la dimension de genre et qui sont intéressants parce qu'on a parfois des préjugés en imaginant que les femmes pourraient être plus victimes – ou les hommes – si on prend des statistiques, alors que ce n'est pas toujours le cas. Dans le cas de la médiation de

dettes, par exemple, c'était interpellant: on pouvait avoir des préjugés qui n'étaient pas rencontrés. D'autres fois, par contre, on voit des éléments qui sont clairement orientés vers un sexe ou un autre. Cela permet d'essayer de réorienter ou de prévoir des mesures spécifiques.

Rapidement, dans les objectifs du Plan Marshall 2.vert, c'est vrai qu'il y a de vrais défis, parce qu'on va créer beaucoup de nouveaux emplois dans des secteurs nouveaux. Mais il faut être attentif au fait que ces secteurs nouveaux sont des secteurs liés principalement à la construction, et sont donc des métiers déjà aujourd'hui typiquement masculins. Il ne faudrait pas qu'on crée, avec le Plan Marshall et avec un effort de relance économique, une grosse disparité pour lancer les hommes sur le marché de l'emploi: les demandeurs d'emploi, c'est très bien, mais les demandeuses d'emploi ne doivent pas être confinées dans des métiers – on l'a signalé tout à l'heure – comme les titres-services. Les titres-services sont efficaces – Mme Zrihen l'a dit – pour récupérer les femmes qui travaillaient au noir déjà dans ce métier-là. Il y a aussi un phénomène de déplacement puisque les femmes qui peuvent travailler laissent à d'autres le soin de faire leurs tâches ménagères. L'objectif n'est évidemment pas rencontré si ce sont elles-mêmes des femmes qui font ce travail-là dans le cadre de titres-services. Il ne faut pas confiner les femmes dans des métiers.

Il y a des projets de type «Femmes dans la Construction» qui avaient été soutenus à l'époque par M. le Ministre Marcourt quand il était le Ministre de l'Emploi. Ils sont revenus auprès de Mme la Ministre de l'Égalité des chances en début de législature parce que leur convention n'avait pas été reconduite. On a refinancé l'année dernière la fin de leur travail. C'est vrai que ce sont des métiers et des soutiens que j'estime essentiels parce qu'on doit pouvoir encourager les femmes vers des métiers masculins. Cela passe par le modèle, par des femmes qui sont rentrées dans les métiers de la construction, qui se sentent bien, qui montrent que tous les préjugés qu'on peut avoir ne sont pas toujours des entraves à ce que les femmes entrent dans ces métiers-là. D'autre part, il y a aussi un lien avec l'entreprise qui a été évoqué tout à l'heure, c'est-à-dire qu'il ne faut pas simplement dire que les femmes vont faire une formation dans les secteurs de la construction. Après, il faut qu'elles puissent entrer dans l'entreprise. Il ne faut pas que l'entreprise émette de grosses réserves en disant «*Si j'ai une femme qui vient comme camionneuse alors que j'ai tous mes hommes, cela va poser difficultés. Je préfère ne pas l'engager.*» Ce travail-là est réalisé par l'Association «Femmes dans la Construction» et je pense que, même si elle prend des cas très individuels – elle en a une trentaine ou une quarantaine par an – à chaque fois, ce ne sont pas des coups d'épée dans l'eau, ce ne sont pas de petites gouttes, cela fait vraiment des vagues et je pense

que c'est par cette méthode-là qu'on peut aussi encourager et lutter contre les stéréotypes.

Dans le domaine de la formation, c'est vrai qu'on a des difficultés. On nous dit souvent que quand le FOREM essaye d'orienter les demandeurs d'emploi, si c'est une dame, on va lui demander si elle sait résoudre son problème de garde d'enfants, alors que si c'est un homme on ne va pas lui poser la question. Il est important de pouvoir actualiser les compétences des formateurs qui orientent le demandeur d'emploi vers les titres-services si ce sont des femmes peu qualifiées, mais qui vont orienter les hommes plutôt vers des métiers du type construction.

Sur les titres-services, comme sur des métiers typiquement féminins comme les infirmières par exemple, en réalité c'est vrai qu'il y a peut-être un enjeu financier, mais il y a aussi la reconnaissance de la pénibilité du travail. Un ouvrier, un manoeuvre a une certaine reconnaissance de la pénibilité de son travail et donc peut-être aussi une reconnaissance financière. À l'inverse, une dame qui va faire de l'entretien et nettoyer tout la journée pendant huit heures, a un travail particulièrement pénible, comme une infirmière qui porte en moyenne une tonne et demi par jour, ce sont des métiers pénibles et la pénibilité ne s'exprime pas toujours dans la force physique, mais aussi, si on prend les métiers liés à l'accueil des enfants, il est évident que cela doit être pris en compte.

Il est évident que dans les campagnes de communication, on travaille sur l'image de la femme dans ces métiers d'avenir et donc dans les campagnes de communication, on doit vraiment mettre l'accent là-dessus.

Il serait intéressant, Madame la Présidente, que Mme la Ministre Tillieux puisse venir présenter le plan Egalité à vos comités d'avis pour discuter aussi avec les parlementaires et vous présenter ce travail qui est plus global, mais qui demanderait plus de temps pour sa présentation.

Mme la Présidente. – Si je comprends bien, c'est qu'elle est demandeuse. Nous sommes aussi demandeurs. Vous êtes la représentante, donc vous ferez passer le message.

La parole est à M. Liebermann.

M. Liebermann, Coordinateur de la Cellule égalité des chances, représentant Mme Laanan, Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances du Gouvernement de la Communauté française. – Au nom de la Ministre, je voudrais m'associer à ce qu'a dit ma collègue, à savoir remercier nos invitées pour le travail considérable qu'elles ont fait sur l'actualisation de recommandations en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. C'est un travail important

qui, à mon sens, devrait alimenter non pas l'élaboration du plan, puisque de nos plans Egalité ont été adoptés par les différents gouvernements la semaine dernière, mais très certainement le suivi qui lui sera apporté.

Je vais dire un mot sur le plan Egalité de la Communauté française, mais je laisserai la présentation *in extenso* lors d'une invitation qui, je suppose, sera adressée par le comité d'avis à Mme Laanan.

Que ce soit en matière de violence conjugale dès le début de la législature ou par la suite, en matière de lutte contre les discriminations d'une manière transversale, Mme Tillieux comme Mme Laanan, le Gouvernement wallon comme le Gouvernement de la Communauté française, et dans la mesure du possible le Collège de la CoCoF en Région bruxelloise, ont décidé de travailler de concert en articulant leurs compétences respectives pour rendre l'action publique plus efficiente, plus cohérente. C'est le cas en matière de violence conjugale où la prévention, la sensibilisation est plutôt du ressort de la Communauté française alors que la prise en charge, l'accompagnement des victimes et le suivi des auteurs sont plutôt du ressort de la Région wallonne, en sachant que sur ces politiques il y a une strate en plus qui est la dimension fédérale. Je dois dire que, depuis que nos ministres sont en charge de ces matières, le niveau fédéral ne répond pas énormément étant donné le contexte politique actuel.

Toujours est-il que sur ces deux dossiers – lutte contre les discriminations et violence conjugale – on est parvenu à dégager des synergies importantes et que cela va se prolonger tout au long de la législature.

Pour ce qui concerne les plans transversaux pour l'égalité, on a toutefois décidé de travailler de manière différente dans la mesure où, pour ce qui concerne la Communauté française, l'égalité entre les hommes et les femmes et, d'une manière plus générale – la promotion de l'égalité des chances est envisagée avant tout de manière transversale – il n'y a pas un secteur de l'égalité des chances en Communauté française. L'introduction de l'égalité hommes-femmes en Communauté française doit dater de l'après plate-forme de Pékin, donc de la fin des années 1990. Et d'emblée, une direction de l'égalité des chances a été mise en place au niveau du Secrétariat général du ministère avec un outil que l'on entend rénover – mais qui a fonctionné correctement tout au long de ces années – qui est une coordination entre les fonctionnaires en charge de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les différents services du ministère de la Communauté française.

On a décidé de travailler différemment pour des raisons pratiques et logistiques. Pour ce qui

concerne la partie Communauté française, on a voulu structurer le plan Egalité en fonction d'objectifs transversaux dont l'un d'entre eux est revenu régulièrement dans nos discussions de ce matin: à savoir la lutte contre les stéréotypes et la promotion de comportements qu'on a qualifié d'égalitaires et d'ouverts à la diversité. C'est un des cinq objectifs généraux du plan Egalité. On souhaite, en mettant en avant cet élément-là, qui est incontournable quand il s'agit des compétences éducatives et culturelles de la Communauté française, tenter de réunir autant que possible l'expertise dans les secteurs de l'enseignement, des médias, de la jeunesse, pour travailler ensemble sur des outils ou des mesures permettant de prendre en compte la question des stéréotypes dans chacun de ces secteurs.

Je vais dire quelques remarques sur les exposés et les propositions que j'ai entendus :

Tout d'abord sur le *gender mainstreaming*, on a parlé du modèle fédéral. C'est vraiment intéressant d'examiner la manière dont la loi fédérale est appliquée et le paysage administratif et institutionnel dans lequel cette loi a été prise. On l'a examinée également dans un groupe de travail avec l'administration et l'une des conclusions était de dire que, si on a des objectifs clairs à travers le plan Egalité qui est imposé par le décret de 2002 relatif à la rédaction d'un rapport Pékin en Communauté française, je pense qu'il y a un décret «frère» du côté de la Région wallonne, on parvient déjà à mettre en place la base du *gender mainstreaming*. Après il faut des outils et un suivi.

Prendre un décret permet-il d'améliorer les conditions du développement du *gender mainstreaming*? Je pense avoir vu dans votre rapport que cela peut avoir un effet contre-productif dans la mesure où, quand on sollicite les départements, les services administratifs, les cabinets ministériels ou les ministres sur la définition d'objectifs stratégiques en matière d'égalité hommes-femmes, la question de la transversalité est presque inconsciemment évacuée. Cela a un intérêt, ces objectifs stratégiques en matière d'égalité hommes-femmes se trouvent dans la DPC. Et donc, il faut trouver une méthode de travail pour que les objectifs en matière d'égalité qui sont fixés dans nos programmes politiques, et fixe la feuille de route des différents départements, trouvent une manière d'être reliés entre eux d'une part, et d'autre part, de faire l'objet – à partir d'un objectif général plus global – d'indicateurs. L'enjeu des indicateurs et l'évaluation est tout à fait important et devra être réglé pour ce qui concerne la Communauté française dans le cadre du dispositif de suivi, en reprenant les objectifs fixés par le gouvernement et en déterminant de quelle manière l'on pourra dire qu'ils sont réalisés, et dans quelle mesure.

De cette réflexion, on a tiré un certain nombre de réserves par rapport à l'adoption d'une réglementation en matière de *gender mainstreaming*, puisque le risque est non seulement de diminuer le caractère transversal d'un plan global, mais également de s'ajouter à une série de réglementations qui tendent à surcharger l'administration d'obligations diverses et variées. Vous savez qu'on a un test «Kafka» sur la simplification administrative, que les décisions budgétaires font l'objet de nombreux avis et procédures assez contraignants.

C'est une évaluation globale qu'il faut mener à ce propos, d'autant plus qu'il y a une demande forte pour faire du *gender mainstreaming*, mais il faut également avoir une démarche analogue sur d'autres principes. On a parlé de la diversité, et plus particulièrement de la diversité culturelle, c'est donc un débat qui est ouvert. En tous cas, avec l'adoption de ce plan d'objectifs transversaux communs à tous les ministres – que ce soit en matière de handicap, d'inclusion des orientations sexuelles diverses ou en matière de diversité culturelle – on a essayé de travailler de manière transversale.

Je voudrais intervenir sur deux aspects dans ce cadre-là: les médias et l'enseignement.

En matière d'enseignement, la lutte contre les stéréotypes est une priorité dans le plan. Nous avons une excellente collaboration avec Mme la Ministre Simonet, mais également avec M. le Ministre Marcourt, notamment autour d'un projet important. Au niveau de la formation des enseignants, il existe un cours mis en place, il y a quelques années, sur le genre et la diversité. Les évaluations de ce cours et de son impact ne sont pas extrêmement positives pour toute une série de raisons, on a donc décidé d'en faire une priorité. La formation des enseignants au niveau initial: on a lancé une vaste étude sur l'existence ou non des aspects concernant la violence conjugale dans la formation initiale d'un certain nombre de métiers de première ligne en essayant, s'il y avait lieu – avec les écoles de promotion sociale, avec les hautes écoles, avec les universités – de réaliser un module ou en tout cas un outil qui permettrait de parler des violences conjugales de manière adéquate et orientée vers une action – donc expliquer la base, le cycle de la violence conjugale – que ce soit pour des infirmières, des enseignants ou des médecins, c'est assez essentiel.

On souhaite développer la question des stéréotypes et du genre au niveau plus global de la formation des enseignants. Une mallette pédagogique est en préparation, des formations, un module de sensibilisation des enseignants également. Et on travaille avec l'Institut de formation continue pour les enseignants qui ont fait une expérience qui s'est terminée par un bilan plutôt négatif dans le développement de formations en

matière de diversité culturelle, mais aussi de genre et de diversité sexuelle. Ils ont mis en place des formations insuffisamment fréquentées et donc l'IFC propose de retravailler sur ces aspects, mais d'une manière transversale, c'est-à-dire d'intégrer la question du genre dans les formations disciplinaires, ce qui est intéressant, mais peut présenter le désavantage de dissoudre les questions de genre. Donc, c'est un chantier important.

Le travail des spécialisations des métiers sur lequel vous avez insisté ne commence pas au niveau de la formation professionnelle: il commence bien en amont, au niveau de la représentation des métiers «de filles» et «de garçons» dès la maternelle. Mais dès que l'on commence à orienter les jeunes dans le système scolaire, un certain nombre de projets de sensibilisation des enseignants du monde de l'école – mais également des élèves eux-mêmes – existent notamment pour des filles favoriser l'accès aux métiers de l'informatique. La direction de l'égalité des chances a soutenu l'Université de Liège pour la réalisation et la diffusion d'une brochure de sensibilisation à destination des enseignants pour supprimer leurs propres préjugés et stéréotypes à l'égard des filles qui veulent entrer dans des filières scientifiques ou techniques.

La ministre soutient également un projet mené avec l'UCL et Cap sciences humaines vers les centres PMS pour justement apporter des modèles de mentors en quelque sorte, de personnes qui sont dans des fonctions professionnelles qui dénotent avec le cliché sexué qu'on peut se faire dudit métier.

Il y a un certain nombre de projets qui sont en cours et qui devraient être effectivement connectés avec une série d'initiatives qui sont prises à un autre niveau, dans le cadre de l'insertion professionnelle pour qu'effectivement, les jeunes filles soient traitées à égalité des jeunes garçons, notamment dans la recherche de l'emploi.

Sur les médias, je voulais relever que Mme la Ministre a initié une réflexion dans le secteur portant sur la diversité et l'égalité sans que l'une assimile l'autre. On travaille avec le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel et un comité de pilotage sur deux outils: un outil de sensibilisation – on a publié en novembre dernier le panorama des bonnes pratiques en matière d'égalité et de diversité. Nous tenons à ce que ce plan travaille sur ses deux pieds. La diversité inclut la diversité culturelle, mais aussi l'ouverture vis-à-vis des personnes handicapées, vis-à-vis des orientations sexuelles diverses, *et caetera*, mais également l'égalité hommes-femmes, comme cela a été dit, qui ne concerne pas une partie de la population, mais qui concerne l'ensemble de la population et pour laquelle les objectifs sont probablement plus exigeants.

Sur proposition de l'association des journalistes professionnels, on a réalisé effectivement cette

enquête qui nous a apporté un certain nombre de chiffres comparables au niveau international. La Communauté française n'a pas à rougir de ces chiffres, mais n'a pas à en être fière non plus. Des initiatives peuvent être prises sur cette base-là, toujours dans le cadre de la sensibilisation des secteurs professionnels, parce que l'option qu'on a prise était de dire que, sur ces aspects-là, comme sur bien d'autres, mieux vaut avoir les professionnels avec nous dans cette cause d'égalité hommes-femmes. Quand on s'adresse à un éditeur de services et qu'on lui présente les chiffres du GMMP, il nous dit «*Nous, on prend ce qu'on trouve*». Il faut réfléchir avec eux. On prend ce qu'on trouve, autrement dit, quand on cherche un représentant d'une autorité, ou un expert dans telle matière, on ne choisit pas un homme ou une femme. On essaie de trouver la personne la plus appropriée, la plus disponible au moment où on en a besoin. C'est une réponse, mais une réponse un peu courte par rapport aux objectifs qu'on veut se donner de rééquilibrer quelque peu la présence hommes-femmes à l'antenne. Donc, on va, avec l'AJP, développer des programmes de sensibilisation et de formation sur le genre, d'une part, sur la diversité, de l'autre, autour des études qui ont été réalisées vers les futurs journalistes et vers les journalistes en place via des tables rondes organisées avec les salles de rédaction.

Un mot sur la mise en place d'un organe de plaintes particulières. Il faut y réfléchir. Les lieux où déposer plainte en matière de discrimination sont assez nombreux. L'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes de par le protocole d'accord qu'a mentionné ma collègue est compétent pour recevoir des plaintes relatives au secteur de la Communauté française en matière d'égalité hommes-femmes; la médiatrice de la Communauté française, en voie de réforme, a une compétence également. Je pense que de nombreux médias, notamment la RTBF, a un service de médiation à même de répondre aux plaintes. Maintenant, il faut peut-être voir si la réponse aux plaintes liées au genre est satisfaisante, en faire une évaluation et voir si des éléments complémentaires ne doivent pas être apportés, notamment en termes de formation. On n'est pas favorable *a priori* à une démultiplication des instances de plainte. On est plutôt dans une ligne qui consiste à dire qu'on a deux organes de promotion de l'égalité, indépendants, qui sont à même de traiter les plaintes.

Pour ce qui concerne la Communauté française en tout cas, on met en place des procédures internes au ministère pour que des collaborations aient lieu avec ces organes de promotion de l'égalité, que les différentes instances concernées par d'éventuelles discriminations se connaissent et puissent travailler ensemble, en tout cas sur les volets de conciliation et de médiation.

Je pense que le débat va se poursuivre à

l'occasion de la présentation du plan de promotion de l'égalité.

Mme la Présidente. – Je vous remercie M. Liebermann. Comme vous avez pu le constater, il y a des parlementaires qui ont dû sortir et rentrer. Mme Meerhaeghe n'a pas pu donner son sentiment par rapport à l'exposé qui a été fait. Je vais donc lui céder la parole.

La parole est à Mme Meerhaeghe.

Mme Meerhaeghe (Écolo). – Il y a quelque chose d'assez évident finalement qui transparait dans tout ce qui a été dit ce matin. Il me semble qu'au cœur du débat se retrouve finalement toute la question de l'image et des stéréotypes. C'est dire à quel point, justement, pouvoir avoir une action tout à fait transversale prend tout son sens, à partir du moment où on se rend bien compte que chacun d'entre nous, nous sommes nous-mêmes tout à fait confrontés à nos propres stéréotypes, qu'on essaie de combattre plus ou moins en fonction de nos outils et de nos armes, mais c'est dire aussi à quel point ces stéréotypes qui sont amenés progressivement, alimentés tout au long de notre vie doivent trouver de quoi être combattus.

Très clairement, je pense que la famille, bien entendu, a son rôle à jouer, te le monde de l'enseignement aussi manifestement. C'est vrai qu'il y a plusieurs études de la Direction de l'égalité du ministère de la Communauté française qui démontrent qu'il n'y a pas égalité filles-garçons au niveau de l'enseignement. Si, quelque part, on se dit que l'école aujourd'hui est égalitaire, tout simplement parce que filles et garçons peuvent y entrer, elle est égalitaire à l'entrée, en tout cas à l'intérieur du système, elle n'est plus du tout égalitaire quand on voit les répartitions tout à fait inégales qui s'opèrent dans les différentes filières de formation et dans les différents types d'enseignement. Là, revient la question de l'image et des stéréotypes que les jeunes eux-mêmes doivent combattre quelque part, puisqu'une de ces études explique parfaitement bien la propre image que les jeunes ont d'eux en tant que futurs adultes. Par exemple, des jeunes en secondaire qui sont interrogés et qu'il n'y a aucun problème pour eux en matière d'égalité, ils s'imaginent, fille ou garçon, à trente ans avec un emploi, avec une famille, avec de l'argent, avec une maison. Les filles ne se considèrent pas du tout, ne se voient pas du tout comme femmes au foyer. Mais elles disent tout de suite, en tout cas que, ce qui est important pour elles, c'est d'avoir un emploi qui puisse être conciliable avec la vie de famille. C'est là que tout commence et tout bascule, puisque, très clairement, c'est une question évidemment que les garçons ne se posent absolument pas.

Forcément, les conséquences sont directes, à savoir que, on le voit dans les chiffres, à trente ans,

il y a énormément de femmes qui travaillent à temps partiel pour ces raisons-là, parfois par choix, parfois pas par obligation bien sûr. Les jeunes filles précisent aussi qu'elles souhaitent s'orienter dans des filières professionnelles — qui semblent en tout cas être compatibles avec des horaires adaptés pour les enfants. C'est ainsi qu'on retrouve bien entendu beaucoup d'enseignantes, bien plus que d'enseignants, très clairement.

L'image du métier a toute son importance. Tout à l'heure, on évoquait le Plan Marshall 2. vert et c'est vrai qu'on a tout de suite en tête lorsqu'on parle de la construction. On a des images très masculines qui nous viennent à l'esprit. Pourtant, la première alliance emploi-environnement ne parle pas que de «gros bras». Elle parle aussi du secteur de l'énergie; elle parle aussi par exemple, isolation. Pour être concrète, tous les matériaux nouveaux qui se développent et qui vont être développés sont beaucoup plus légers. Très clairement, ce sera tout à fait accessible «physiquement» aux femmes, déjà dans le cadre de la première alliance emploi-environnement. Il ne faut donc pas attendre la deuxième, la première peut tout à fait, déjà, faire en sorte que les femmes puissent s'inscrire véritablement dans ces nouveaux emplois.

De nouveau, on ressent tout le poids de l'image, c'est le cas de le dire. De plus, vous citez, tout à l'heure, Madame Morreale, les infirmières. Effectivement, les infirmières ne donnent pas l'image d'avoir un travail pénible en termes de poids à porter, alors qu'elles doivent déplacer et lever des patients régulièrement. Ce que je souhaite pointer ici, c'est que si une infirmière peut porter énormément, une femme peut porter aussi énormément dans le secteur de la construction. C'est dire à quel point il y a un travail en profondeur à faire au niveau de l'image des métiers et ce, dès le plus jeune âge.

La formation doit intégrer ces dimensions, mais aussi gérer les professionnels de l'orientation, comme les centres PMS, par exemple, qui peuvent en tout cas donner des ouvertures aux filles comme aux garçons, leur dire tout simplement «*Les métiers dits masculins, les métiers dits féminins ne sont pas les seuls métiers que vous pourriez exercer.*» Ouvrir le champ des possibles vis-à-vis des jeunes, cela me semble tout à fait essentiel.

Je ne serai pas beaucoup plus longue.

Je conclurais en disant que c'est une sensibilisation qui doit se faire à tous les niveaux, que ce soit au niveau du grand public, bien évidemment, au niveau des enseignants, des médias, des formateurs, des professionnels de l'orientation, raison pour laquelle cette réunion conjointe qui est une première ne restera pas qu'une première. Dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes, la transversalité a toute son importance

pour pouvoir lutter efficacement contre les stéréotypes puisque c'est bien cela qui est au cœur du débat.

Je vous remercie en tout cas pour toutes vos interventions.

Mme la Présidente. – Il me revient de clôturer cette séance. Je vais peut-être dire trois mots: merci, dommage et «on compte sur vous».

Merci, parce que je crois que votre colloque et le fait que vous soyez venus ici a animé un débat. Cela a soulevé certains points. Si on avait eu toute l'après-midi, on aurait pu l'étaler. Merci à vous pour avoir fait l'état des lieux de la situation, brosser différents domaines. Chaque parlementaire a des sensibilités différentes par rapport à différents types de domaines. Chacun a bien été à l'écoute de ce que vous avez dit. On va aussi travailler et contribuer quelque part à faire changer les choses.

Dommage que les ministres ne soient pas là pour cette première, je trouvais que c'était important. C'est une première d'avoir un comité d'avis conjoint qui traite de la question d'égalité hommes-femmes. Comme l'a dit la Présidente de la Commission d'avis à la Communauté française, c'est une première, mais ce ne sera pas une dernière, puisqu'on en a parlé longuement: il y a des compétences transversales qui sont soulevées. Parfois, on ne sait pas très bien où se limite la compétence de la Communauté française ou de la Région wallonne. On a besoin de tous et de toutes pour faire évoluer la situation.

Sachez que c'est la première et qu'il y en aura d'autres qui vont suivre, avec évidemment des auditions peut-être plus poussées des ministres. On vous a parlé du plan global pour approfondir la matière et trouver peut-être des idées, des pistes et faire avancer le dossier.

On compte sur vous, c'est adressé à Mme Morreale et M. Lieberman, parce que je vous remercie d'être venus ici et partager avec nous ce qui se fait déjà, ce qui est mis en place et ce qui va nous être présenté. Je compte sur vous pour relayer tout ce débat aux ministres compétentes. J'espère vous revoir à l'occasion peut-être pour la présentation du plan global accompagnés des ministres compétents.

Confiance à la rapporteuse

Mme la Présidente. – La confiance est accordée à l'unanimité à la rapporteuse pour l'élaboration du rapport.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

- La séance est levée à 13 heures et 25 minutes.

LISTE DES INTERVENANTS

Mme Sybille de Coster-Bauchau, (MR)

Mme Delperdange, chargé du projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes

M. Patrick Dupriez, (Ecolo)

Mme Anne-Catherine Goffinet, Présidente

M. Liebermann, Coordinateur de la Cellule égalité des chances, représentant Mme Laanan, Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Egalité des chances au Gouvernement de la Communauté française

Mme Marcelis, Présidente de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes et membres du Conseil d'administration du Conseil des Femmes francophones de Belgique

Mme Maus, chargé du projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'Egalité entre les femmes et les hommes

Mme Isabelle Meerhaeghe, (Ecolo)

Mme Morreale, chargée des questions égalité, représentant Mme Tillieux, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances du Gouvernement wallon

Mme Olga Zrihen, (PS)

ABRÉVIATIONS COURANTES

CFFB	Conseil des femmes francophones de Belgique
CWEHF	Conseil wallon de l'Egalité entre Hommes et Femme
DPC	Dispositions particulières de contrôle
DPR	Déclaration de politique régionale
IWEPS	Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique
LGBT	Lesbiennes, Gays, bisexuels et transsexuels
SECAL	Le service des créances alimentaires