
PARLEMENT WALLON

SESSION 2010-2011

19 MAI 2011

**Réunion conjointe du Comité d'avis pour l'égalité des chances
entre les hommes et les femmes du Parlement wallon et du Comité d'avis chargé
d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes
et les femmes du Parlement de la Communauté française**

**AUDITIONS RÉALISÉES DANS LE CADRE
DE LA JOURNÉE INTERNATIONALE DE LA FEMME
DU 8 MARS 2011 ***

RAPPORT

présenté au nom du Comité d'avis pour l'égalité des chances
entre les hommes et les femmes

par

Mme Sonnet

* Voir CRIC (2010-2011) – N° 108.

Mesdames,

Messieurs,

Votre Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les hommes et les femmes s'est réuni en séance publique de Commission avec le Comité d'avis chargé d'examiner les questions relatives à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes du Parlement de la Communauté française, le mardi 1^{er} mars 2011, afin d'entendre Mesdames Maus et Delperdange, chargées de projet auprès de l'ASBL Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Mme Marcelis, membre du Conseil d'administration du Conseil des Femmes Francophones de Belgique, Mme Moreale, chargée des questions « égalité », au sein du cabinet de Mme Tillieux, Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances du Gouvernement wallon et M. Lieberman, coordinateur de la cellule de l'égalité des chances, au sein du cabinet de Mme Laanan, Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel, de la Santé et de l'Égalité des chances du Gouvernement de la Communauté française ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ *Ont participé à la réunion* : Mmes Sonnet (Rapporteuse), Pary-Mille, Meerhaeghe, M. Saint-Amand, Mme Goffinet (Présidente).

Ont assisté à la réunion : M. Dupriez, Mme de Coster-Bauchau, Mme Zrihen,

Excusée : Mme Pécriaux.

Mme la Présidente explique que la réunion conjointe des deux comités d'avis homologues du Parlement wallon et de la Communauté française est une première.

Les intervenantes vont dresser un état général de l'Assemblée des femmes et des associations de Wallonie sur le thème « Conjuguer la Wallonie au féminin ».

Mme Meerhaeghe précise qu'Anne-Catherine Gofinet et elle-même ont estimé opportun d'organiser 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.

I. EXPOSÉ DE Mmes MAUS ET DELPERDANGE, CHARGÉES DE PROJET AUPRÈS DE L'ASBL SYNERGIE WALLONIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE Mme MARCELIS, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CONSEIL DES FEMMES FRANCOPHONES DE BELGIQUE, PRÉSIDENTE DE L'ASBL SYNERGIE WALLONIE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mme Marcelis explique que Synergie Wallonie pour l'égalité entre les hommes et les femmes est issue de la commission wallonne du Conseil des Femmes francophones de Belgique et s'est organisée en association. Elle représente, au sein du CFFB, à la fois le CWEFH et Synergie Wallonie.

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

Synergie Wallonie est une association qui œuvre pour l'égalité des femmes, la levée des discriminations des femmes, qui a un regard et une entrée féministe des choses. Cette ASBL est donc différente du CWEFH qui est un organe consultatif avec pour objectif l'égalité des hommes et des femmes, et dans lequel on retrouve des partenaires sociaux, le monde associatif et le monde politique.

Le territoire d'actions de Synergie Wallonie est, comme son nom l'indique, la Wallonie. La problématique « égalité » a des liens avec différents niveaux de pouvoir, qui peuvent entraîner des freins pour l'atteinte de l'objectif d'égalité. Ce point sera abordé lors de cette intervention.

En date du 22 novembre 2010, l'ASBL Synergie Wallonie a organisé l'Assemblée des femmes et des associations en Wallonie.

Toutes les thématiques qui ont été abordées lors de la journée d'études en novembre, sous la houlette de Synergie Wallonie, montrent à quel point cette thématique est transversale et doit se retrouver à tous les niveaux dans notre société, et à tous les niveaux de pouvoir et de compétence également.

Tout ne s'arrêtera pas avec cette réunion et les deux présidentes entendent poursuivre cette démarche, à l'avenir, afin de pouvoir à nouveau réunir de façon conjointe les deux comités, 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.

Mme Delperdange présente les objectifs de cette journée, les méthodes et son mode d'organisation.

Elle explique comment l'ASBL a procédé pour rassembler un panel intéressant et très représentatif, du monde académique, politique et associatif. 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 les problématiques concernées par le Plan.

Un premier atelier, concernant le « capital humain », a été mis sur pied. Il avait pour thème la formation et les organismes d'insertion professionnelle. Un autre atelier s'est penché sur la question « entreprendre au féminin », en lien avec les pôles de compétitivité et toute la réflexion emploi ; une autre thématique portait sur l'emploi vert et le développement durable.

Un autre atelier important correspondant à la problématique des femmes et de la précarité a été mis sur pied. La question du « bien-être social » fait partie de l'axe 6 du Plan Marshall. Lors de cet atelier, ont été abordées les questions de la santé, du logement et aussi l'aspect du contexte familial afin d'examiner les répercussions du contexte sur les nouveaux modes de fonctionnement en famille.

Les intervenantes réunies par atelier ont élaboré le travail de base de ceux-ci. C'est sur cette base qu'a pu avoir lieu le travail mené dans le cadre du colloque.

L'ASBL a élaboré un dossier de 80 pages reprenant l'état des lieux des différentes thématiques, les questions

abordées, les débats et les différentes interventions des personnes de terrain et des experts dans ces matières.

Des ateliers transversaux tels un atelier « média » et un atelier « enseignement » ont été mis sur pied car c'est à travers ces domaines que se véhiculent de nombreux stéréotypes. Il en a été de même pour l'atelier de *mainstreaming* du genre, point de transversalité pour toutes les thématiques.

Mme Maus commence un bref état des lieux des différentes thématiques.

Le point de départ du travail consistait à établir un lien entre une réalité de terrain et la réalité des différents plans politiques. Un constat a été réalisé tant au niveau communautaire qu'au niveau régional. L'objectif qui est poursuivi c'est d'avoir étant une autre société qui soit durable, humaine et solidaire. De nombreuses participantes ont soulevé la question de la possibilité d'avoir une société « femmes admises », en l'état actuel des choses.

Un accent a été mis sur la question du développement durable, un des points principaux tant du Plan Marshall que de la Déclaration de politique régionale ou communautaire. Une approche transversale est nécessaire et il ne s'agit pas uniquement de s'adresser au pouvoir politique. Il faut être conscient qu'il est important, même au niveau associatif, de décloisonner ou, au moins, d'avoir des lieux de travail collectif. C'était l'objectif de cette journée. Une société égalitaire est-elle possible dans l'état actuel des choses ?

Un second constat réside dans la réelle nécessité d'instaurer un *mainstreaming* de genre à tous les étages du politique et ce, depuis la conception et l'élaboration des politiques jusqu'à leur évaluation. De nombreuses choses ont déjà été faites mais quatre aspects ont été mis en évidence afin d'améliorer ce qui existe déjà. Parmi ce qui existe, Mme Maus cite le plan global pour l'égalité, proposé par Mme la Ministre Tillieux ainsi que la proposition de décret sur le *mainstreaming* du genre déposée au Parlement wallon mais qui n'est pas encore adoptée.

Le phénomène du « saucissonnage » est trop présent. Il existe en effet une tendance qui est celle d'avoir des thématiques abordées par différents ministres, à différents niveaux de pouvoir, 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. En conséquence le citoyen se retrouve dans des situations difficiles où il est obligé de faire preuve d'esprit de « débrouille », ce qui le met parfois dans l'illegalité.

Les participantes ont également insisté sur la nécessité de mener des politiques à long terme et d'inscrire les différentes politiques dans des textes légaux afin de leur assurer une pérennité et une indépendance par rapport aux ministres et aux parlementaires. Pour cela, il est

important d'avoir un plan d'action clair déterminant les objectifs, 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.

Il est nécessaire d'avoir une évaluation des politiques et des programmes égalité émis en tant que tels, mais également une évaluation genrée des autres politiques. Pour ce faire, il faut disposer d'outils d'analyse tels des statistiques et des indicateurs genrés. L'IWEPS a réalisé un tel travail. Deux états statistiques genrés pour la Wallonie ont été publiés.

Un autre point mis en évidence dans le plan d'action global pour l'égalité, est la nécessité d'avoir un réseau de fonctionnaires qui soient formés, disposant d'un statut et des moyens nécessaires pour mener à bien leur mission et notamment pour élaborer les rapports Pékin qui doivent être faits chaque année.

Il est important d'avoir des personnes qui s'y connaissent tant en Wallonie qu'à Bruxelles et en Communauté française et qu'ils ne soient pas seuls. Il faut renforcer les liens, la collaboration avec les réseaux d'experts existants et faire en sorte que la collaboration se fasse en amont de l'élaboration des politiques pour que ce soit réellement efficace.

En ce qui concerne la sensibilisation et la formation, il apparaît que la société tout entière est imprégnée de stéréotypes et de préjugés sexistes qu'il convient de faire disparaître. Beaucoup d'actions positives sont menées tant en Communauté française qu'en Région wallonne. La réflexion s'est axée sur les grands pôles que sont l'enseignement, la formation et les médias et la culture. Il semblait opportun de faire en sorte, dans la mesure où il existe un décret « neutralité », d'instaurer une espèce d'obligation de dénonciation des discriminations sexistes dans l'enseignement. Il serait utile, vu ce décret, de pouvoir intégrer les questions de l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement et ce à tous les niveaux, que ce soit régional, communautaire, communal ou provincial.

Mme Maus salue la volonté inscrite dans la Déclaration de politique communautaire de travailler sur la formation des enseignants. Il est important de renforcer cette formation en termes d'égalité femmes-hommes. Les discussions sur l'allongement de la durée des études des enseignants peuvent y contribuer. Par ailleurs, il est nécessaire 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. Peut-être serait-il envisageable que ces modules soient dispensés dès l'école gardienne.

Un autre point crucial, d'autant plus qu'il existe 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 le risque est grand de se retrouver avec les filles qui sont systématiquement orientées vers des filières moins porteuses d'avenir. Il est également intéressant de montrer que l'égalité entre les femmes et les hommes est un processus et, dans le cadre des cours d'histoire, 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 existe encore des combats à mener.

La formation 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 la formation. Il faut faire en sorte que les formations proposées aux femmes les mènent à intégrer ces métiers d'avenir. Pour cela elles doivent disposer de formations de qualité et ainsi pouvoir accéder à l'emploi. Un exemple significatif est le secteur de la construction où il y a effectivement des femmes qui suivent les formations, mais une fois celles-ci finies, elles sont face à un obstacle dû au manque de communication et à la sensibilisation insuffisante des différents entrepreneurs.

Il est important de conserver une diversité dans la formation. Le Plan Marshall détermine certains axes politiques, mais il faut faire en sorte d'avoir le financement nécessaire pour dispenser des formations autres que celles qui mèneront aux métiers de la construction, de l'aérospatial, ... Il faut donc montrer les expériences positives – et c'est en cours par certaines initiatives.

Enfin, il y a lieu de renforcer la formation de formateur et de toutes les 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, pour que ces personnes soient bien formées à la « déconstruction » des stéréotypes et des préjugés. A été 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, il faut souligner 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. En effet, beaucoup de femmes, surtout 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.

À l'égard des femmes ayant été victimes de violences, il est important également que, tant le Forem qu'Actiris, puissent prendre en compte les parcours atypiques. Certes lorsqu'une politique est élaborée c'est avec l'objectif 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, il faut souligner le potentiel « danger » de la segmentation des demandeurs d'emploi et de la dangerosité de les orienter trop rapidement vers des voies de garage ou vers un accompagnement spécialisé. L'idée est de faire en sorte qu'il y ait une réelle analyse en termes de conséquences sur les femmes et sur les hommes. Enfin, il faut renforcer la communication et les liens avec le monde de l'entreprise.

Un autre point concerne les médias égalitaires.

Récemment, une étude intitulée « *Quel genre d'info ?* » a montré que les femmes étaient encore largement gommées dans l'information, 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. L'intervenante cite le plan diversité à la RTBF, impulsé par Mme la Ministre Laanan. Il est important de veiller à ce qu'un plan égalité hommes-femmes soit pris en compte. Il serait positif que les différents subsides accordés par la Communauté française en termes de création audiovisuelle, puissent répondre à des critères d'égalité des genres. Il faut en effet constater 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 cinéma, long métrage ou court métrage. Il serait intéressant que la Communauté française puisse approfondir cette question de l'attribution des subsides.

Un accent est mis 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.

La thématique de l'emploi a également été abordée.

L'emploi est lié au fait de donner à toutes et à tous l'opportunité de vivre sa vie dans la dignité. Il faut insister sur l'importance d'avoir un emploi décent, de faire en sorte que les emplois proposés soient, non seulement nombreux, mais aussi de qualité. La revalorisation des secteurs féminisés est un point à mettre en exergue. Il existe un débat qui consiste à savoir si un secteur est dévalorisé parce qu'il est féminisé ou s'il se féminise parce qu'il est dévalorisé. C'est une question qu'il faut avoir à l'esprit en permanence.

Le premier point par rapport à l'emploi concerne la levée des freins à l'emploi des femmes. Beaucoup de femmes voudraient avoir un travail, mais elles 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 à cause d'obligations traditionnelles qui pèsent encore sur leurs épaules. Il s'agit là d'un retour des stéréotypes : 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.

Trois freins majeurs à l'emploi ont été pointés: il s'agit des 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.

Le troisième frein est la question de la violence. Le lien est très clair entre l'accès à l'emploi et la violence conjugale. 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 qu'aux autres problèmes de santé.

En conséquence, lors de l'élaboration des différentes politiques de l'emploi, il est nécessaire de veiller à ce qu'il n'y ait pas d'inégalité intrinsèque et invisible et que ces politiques contribuent à effacer les stéréotypes et les différentes inégalités. Il faut par ailleurs insister sur la nécessité que les emplois proposés soient de qualité. Lors du colloque il y a eu beaucoup de discussions autour du programme du titre-service qui, est positif à certains égards, mais devrait être largement réévalué tant au niveau des conséquences sur les femmes qu'au niveau de la reproduction de stéréotypes liés aux métiers accessibles aux femmes. Il est important que tous ces programmes ne soient pas des voies sans issues pour les femmes et il faut conserver la possibilité qu'elles puissent continuer à avoir d'autres formations et à pouvoir changer de service. Il faut aussi qu'elles aient accès à une bonne formation.

Il y a une revendication qui revient régulièrement depuis une vingtaine d'années par rapport à l'individualisation des droits sociaux et le « statut de cohabitant ». Cette revendication est complexe parce qu'effectivement, elle a des conséquences et des répercussions sur beaucoup d'éléments. En 2008, un colloque a été organisé par l'Institut pour l'égalité femmes-hommes au niveau fédéral sur cette question de l'individualisation des droits. Il serait important de revenir sur les conclusions de ce colloque afin de relancer une réflexion, et ce d'autant plus, qu'actuellement, on parle des pensions ainsi que de transfert des compétences. Il semblerait opportun que, dans les négociations au niveau fédéral, ces questions-là soient bien appréhendées au niveau de l'égalité hommes-femmes, afin d'éviter d'avoir des décisions qui pourraient avoir 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 sur leur pension future ou sur leur sécurité sociale. C'est important que les gens soient mieux informés sur les conséquences des choix qu'ils sont amenés à faire. Peu de femmes en sont réellement conscientes.

Enfin, il paraît indispensable aussi de pouvoir valoriser les compétences acquises en dehors de l'emploi, tant celles acquises dans le contexte familial que dans un contexte de volontariat ou de bénévolat. Il est opportun

– alors que 2011 est l'année européenne pour le volontariat – d'établir, ou en tout cas de réaliser une étude plus spécifique sur, d'une part, la place des femmes dans le bénévolat en Wallonie et en Communauté française, mais aussi sur le lien entre le bénévolat et l'emploi.

Enfin, un autre point mis en exergue dans les plans politiques, c'est l'esprit d'entreprendre, notamment l'entrepreneuriat féminin. Ici, on insiste 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, il est souligné, ainsi que le CWEHF l'a fait 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. Il faudrait pouvoir élargir l'accès des femmes à tous les types de crédits.

Le quatrième point concerne les emplois verts. Au vu de l'importance qui est accordée à ces emplois actuellement, tant au niveau national qu'international, il n'existe pas vraiment de définition claire et déterminée de ce qu'est un emploi vert. À cet égard, il est nécessaire que ces emplois verts soient des emplois décents, qui correspondent à la définition d'emplois décents de l'Organisation internationale du travail. Cette notion devrait être élargie à différents domaines, parce 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. Un schéma des acteurs concernés par la mise en œuvre de tous ces emplois verts devrait être élaboré, notamment afin de voir, tant au niveau administratif qu'au niveau de la réflexion, si les femmes sont bien représentées.

Il convient dans ce cadre, 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 soient conçues et élaborées en analysant les conséquences générées qu'elles pourraient avoir, notamment en termes de budgets alloués. Parmi les secteurs qui pourraient faire l'objet de ces alliances, l'ASBL suggère le secteur social ou l'agriculture durable.

Dans le cadre de l'Assemblée, une analyse a eu lieu afin de voir en quoi les modifications sociétales affectaient les femmes. Ainsi la plus grande précarité dans laquelle elles vivent a été évoquée. 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. Il est utile d'avoir un portrait statistique mais il est indispensable de chercher les causes.

Enfin, en ce qui concerne les violences faites aux femmes, il est essentiel que les différents plans existant à divers niveaux soient harmonisés. En effet, une série

de messages sont émis et les femmes ne savent plus très bien à quel numéro téléphoner quand elles ont besoin d'aide. La formation des différents professionnels en contact avec les femmes victimes de violence est importante. 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.

Ces quelques conclusions montrent la richesse des débats mais ne constituent pas des analyses approfondies de chaque thématique.

II. AUDITION DE Mme MOREALE, CHARGÉE DES QUESTIONS « ÉGALITÉ », AU SEIN DU CABINET DE LA MINISTRE DE LA SANTÉ, DE L'ACTION SOCIALE ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DU GOUVERNEMENT WALLON

Mme Moreale souligne d'emblée qu'il serait peut-être nécessaire d'attirer l'attention sur le statut des comités. Que ce soit au Fédéral, à la Région, à la Communauté ou au Parlement européen, les instances chargées des questions d'égalité sont des comités et n'ont dès lors pas la reconnaissance que les commissions et leurs membres ont et n'ont pas non plus les avantages financiers.

Au nom de Mme la Ministre elle souhaite féliciter le travail de synergie entre le Parlement wallon et le Parlement de la Communauté française. Elle s'en réjouit car, depuis le début de la législature, l'accent a été mis, dans la DPR et dans la DPC, sur la nécessité de travailler en synergie sur toutes les politiques, notamment celles concernant l'égalité hommes-femmes. L'oratrice explique que la Région et la Communauté travaillent à la construction des outils du Plan égalité qui vient d'être déposé au Gouvernement wallon. Cette même collaboration a eu lieu au sujet du Plan de lutte contre les violences conjugales qui a été réalisé et approuvé par les différentes entités : Gouvernement wallon, COCOF et Communauté française. En matière de lutte contre les violences conjugales, il existe des projets communs afin de mettre sur pied des comités de suivi et d'accompagnement des mesures inscrites – une centaine. Les administrations et les représentants des ministres se retrouvent autour de la table pour essayer de faire progresser des matières qui nécessitent la transversalité.

La Belgique est un état compliqué. Il ne faudrait pas que, dans les matières notamment liées à l'égalité – qui sont particulièrement transversales – soient pénalisés les résultats des politiques ou des efforts qui sont déployés. La mise en place d'élections anticipées a empêché la tenue de la Conférence interministérielle devant avoir lieu sur ce sujet.

En matière d'égalité hommes-femmes, beaucoup de chemin a été parcouru ces vingt dernières années. Rien n'est jamais acquis et il y a effectivement des retours en arrière, de nouveaux écueils qui naissent parce que la société évolue. En matière de violences conjugales, matière au sujet de laquelle un gros travail a été réalisé tant au niveau fédéral qu'au niveau des entités fédérées, force est de constater, un effritement, notamment au niveau des magistrats, principalement du parquet. Il y a douze ans, les circulaires des procureurs disaient qu'il

ne fallait pas poursuivre les cas de violence conjugale car cela relevait de la sphère privée. Suite à une phase de sensibilisation et de formation des magistrats du parquet, la tolérance zéro a été appliquée. Maintenant, il apparaît que les cas de violence ne sont pas nécessairement poursuivis. C'est un chemin semé d'embûches et auquel il faut être attentif.

Pour le Plan égalité, il est important de ne pas avoir de saucissonnage. Généralement les ministres en charge de l'égalité travaillaient 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. Or l'égalité est une matière transversale et il est important de pouvoir mettre autour de la table tous les ministres. La DPR a en effet été construite à la fois de manière transversale, mais aussi avec des mesures spécifiques. Le temps nécessaire a été pris afin de réunir tous les représentants ministériels et de voir avec eux les compétences dont ils disposaient en matière d'égalité. 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.

Mme Moreale cite en exemple le *gender mainstreaming*, au niveau fédéral. Cette législation mérite d'être évaluée puisque, selon les informations, il y a des difficultés au niveau des arrêtés d'application. Cette évaluation devrait être faite avec le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Sur base de cette évaluation, il serait intéressant de voir dans quelle mesure le Parlement wallon pourrait adopter un décret efficace. Il est utile de s'inspirer 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 passe aussi par des mesures touchant les fonctionnaires. Le rapport Pékin est un rapport utile puisqu'il s'agit d'un bilan sur les actions menées en matière d'égalité hommes-femmes. Cela est difficile à réaliser au plan politique. Il est important d'identifier au sein de chaque administration les fonctionnaires chargés des questions d'égalité et qui pourraient être les relais du

travail que les administrations ont fourni ou des législations qui existent. Ce point a été approuvé dans le plan.

Le plan a été réalisé en impliquant différents partenaires puisque le plan égalité ne parle pas uniquement de l'égalité hommes-femmes. Sont en effet abordées 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 mais aussi celle du Centre pour l'égalité des chances et de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, organismes fédéraux, pour lesquels ont été conclu – il y a quelques années – des protocoles d'accord. Il existe un projet pour « interfédéraliser » le centre et l'institut au moyen d'accords de coopération. Ces deux organismes ont vraiment une valeur ajoutée dans les matières dont ils s'occupent.

Ce plan vise aussi à pérenniser des politiques pilotes. Des politiques en matière d'égalité hommes-femmes ont été menées. Parfois ces politiques étaient pilotes. Mme Moreale cite en matière de violence conjugale, les collectifs de femmes battues. Ces collectifs n'avaient pas la capacité de pouvoir couvrir tout le territoire et leur nombre a donc été porté à deux. D'autres dispositifs ambulatoires ont été développés en Wallonie comme « Cela ne vaut pas le coup » à Sambreville, par exemple, « le Déclit, Maison plurielle ». Ces politiques pilotes correspondent clairement à une attente de terrain, à un besoin pour que les personnes victimes de violences conjugales puissent être suivies, « *coachées* », et mises en relais avec tout le panel. En effet 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 employées dans les collectifs ou les services ambulatoires mettent en lien la victime, qui est dans une position fragile, avec tous les opérateurs.

La pérennisation de ces services est un objectif. À partir du moment où ils ont fait leur preuve, il faudrait pouvoir pérenniser ces politiques par le biais d'un décret.

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. Mme Cornet explique 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. Cette problématique a été prise en compte dans le cadre de ce plan.

L'intervenante cite les services de soins à domicile. Ne serait-il pas intéressant de voir, dans les services de soins à domicile, si l'approche en termes de soins et d'of-

fre correspond à la demande, selon qu'on soit homme ou femme. Et s'il y a des divergences, elles doivent être évaluées, étudiées et les politiques publiques réorientées.

Les services de médiation de dettes, par exemple, ont rédigé des rapports qui déjà incluait la dimension de genre et qui sont intéressants parce qu'il existe 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 les objectifs du Plan Marshall 2.Vert, il y a de vrais défis, parce que de nouveaux emplois vont être créés dans de nouveaux secteurs. Cependant 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 que soit créée, 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 demandeuses d'emploi ne doivent pas être confinées dans des métiers comme les titres-services. Les titres-services sont efficaces pour mettre dans le cycle du travail déclaré 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.

Des projets de type « Femmes dans la Construction » avaient été soutenus à l'époque par M. le Ministre Marcourt en sa qualité de 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. L'année dernière la fin de leur travail a été refinancée. Ce sont des métiers et des soutiens essentiels parce qu'il faut pouvoir encourager les femmes vers des métiers masculins. Cela passe par le modèle de femmes 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. En effet cela ne se limite pas à la formation. Une fois celle-ci terminée, les femmes doivent pouvoir entrer dans l'entreprise. Les entreprises ne doivent pas émettre de réserve à ce sujet. Ce travail est réalisé par l'Association « Femmes dans la Construction » et 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. C'est cette méthode qu'il faut encourager afin de lutter contre les stéréotypes.

Dans le domaine de la formation, il existe des difficultés. Souvent quand le Forem essaie d'orienter les demandeurs d'emploi, si c'est une femme, 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.

En ce qui concerne les titres-services, ou d'autres métiers typiquement féminins, comme les infirmières par exemple, 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 mais ne bénéficie pas d'une reconnaissance financière. Il en est de même pour les infirmières qui portent 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. Il en est de même pour les métiers liés à l'accueil des enfants.

Il est important que dans les campagnes de communication, notamment sur le Plan Marshall 2.Vert, il y ait un travail sur l'image de la femme dans ces métiers d'avenir. L'accent doit être mis sur ce point dans les campagnes de communication.

Il serait intéressant que Mme la Ministre Tillieux puisse venir présenter le plan Égalité au Comité d'avis pour discuter aussi avec les parlementaires et présenter au Comité d'avis ce travail plus global, mais dont la présentation nécessiterait plus de temps.

III. AUDITION DE M. LIEBERMANN, COORDINATEUR DE LA CELLULE ÉGALITÉ DES CHANCES, AU SEIN DU CABINET DE LA MINISTRE DE LA CULTURE, DE L'AUDIOVISUEL, DE LA SANTÉ ET DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DU GOUVERNEMENT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE

M. Liebermann s'associe aux remerciements formulés à l'attention des invités. Le travail réalisé est considérable en ce qui concerne l'actualisation des recommandations en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. C'est un travail important qui, devrait alimenter non pas l'élaboration du plan, puisque les plans Égalité ont été adoptés par les différents gouvernements récemment, mais son suivi.

Il revient sur le plan Égalité de la Communauté française.

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, les Gouvernements wallon et 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 les compétences, notamment en matière de violence conjugale. La prévention et la sensibilisation sont davantage du ressort de la Communauté française. 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. Cependant eu égard au contexte politique actuel, le Gouvernement fédéral ne répond pas énormément.

Sur les deux dossiers que sont la lutte contre les discriminations et les violences conjugales, des synergies importantes ont été dégagées et cela va se prolonger tout au long de la législature.

Pour ce qui concerne les plans transversaux pour l'égalité, il a été 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 étant donné qu'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 date de l'après plate-forme de Pékin, donc de la fin des années 1990. Une direction de l'égalité des chances a été mise en place au niveau du Secrétariat général du ministère avec un outil qui devrait être rénové – 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.

Pour ce qui concerne la partie Communauté française, le plan Égalité a été structuré en fonction d'objectifs transversaux dont l'un d'entre eux est la lutte contre les stéréotypes et la promotion de comportements qualifiés d'égalitaires et d'ouverts à la diversité. C'est un des cinq objectifs généraux du plan Égalité. Le souhait est de 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.

M. Liebermann aborde le *gender mainstreaming*, à propos duquel le modèle fédéral a été évoqué. 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 adoptée. Cette loi a également été examinée dans un groupe de travail avec l'administration. Une de ses conclusions était de dire que, si on a des objectifs clairs à travers le plan Égalité qui est imposé par le décret de 2002 relatif à la rédaction d'un rapport Pékin en Communauté française, la base du *gender mainstreaming* peut déjà être mise en place. Après il faut des outils et un suivi.

Adopter un décret permettra-t-il d'améliorer les conditions du développement du *gender mainstrea-*

ming ? Cela pourrait 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. Les objectifs stratégiques en matière d'égalité hommes-femmes se trouvent dans la DPC. Il faut donc trouver une méthode de travail pour que les objectifs fixés dans les programmes politiques, département par département en matière d'égalité, trouvent une manière d'être reliés entre eux d'une part, et d'autre part, fassent l'objet – à partir d'un objectif général plus global – d'indicateur. L'enjeu de ces indicateurs et leur évaluation sont importants et devront être réglés pour ce qui concerne la Communauté française dans le cadre du dispositif de suivi. En fonction des objectifs mis en place, il y aura lieu de déterminer les indicateurs permettant de dire si ces objectifs sont réalisés en tout ou en partie.

Suite à cette réflexion, un certain nombre de réserves ont été émises 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 d'ajouter une série de réglementations qui tendent à surcharger l'administration d'obligations diverses et variées.

Il faut mener à ce propos une évaluation globale, d'autant plus qu'il y a une demande forte pour faire du *gender mainstreaming*. Une démarche analogue sur d'autres principes doit également être adoptée. Pour élaborer ce plan et déterminer des 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 – il y a eu un travail transversal.

En matière d'enseignement, la lutte contre les stéréotypes est une priorité dans le plan. Il y a une excellente collaboration avec Mme la Ministre Simonet, mais également avec M. le Ministre Marcourt, notamment autour d'un projet important. Ainsi 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. Il a donc été décidé d'en faire une priorité. Une vaste étude a été lancée 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. Pour des infirmières, des enseignants ou des médecins, cela est assez essentiel.

Il existe une volonté de développer la question des stéréotypes et du genre au niveau plus global qui est celui de la formation des enseignants. Une mallette pédagogique est en préparation ainsi que des formations et un module de sensibilisation des enseignants. Ce travail se fait en collaboration avec l'Institut de formation

continue pour les enseignants qui a eu 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. Des formations insuffisamment fréquentées avaient été mises en place. 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. C'est intéressant, mais cela peut présenter le désavantage de dissoudre les questions de genre. Il s'agit d'un chantier important.

Le travail des spécialisations des métiers 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 l'école 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 favoriser l'accès aux métiers de l'informatique. Il y a eu un travail avec l'Université de Liège sur une brochure de sensibilisation à destination des enseignants afin de supprimer leurs propres préjugés et stéréotypes à l'égard des filles qui veulent entrer dans des filières scientifiques ou techniques.

Il existe un projet de collaboration également mené avec l'UCL et Cap sciences humaines vers les centres PMS pour apporter des modèles 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 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, M. Liebermann relève que Mme la Ministre Laanan a initié un plan égalité et diversité dans les médias. Il y a un travail avec le CSA et un comité de pilotage sur deux outils dont un outil de sensibilisation. En novembre dernier le panorama des bonnes pratiques en matière d'égalité et de diversité a été publié. 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 qui ne concerne pas une partie de la population, mais l'ensemble de la population et pour laquelle les objectifs sont probablement plus exigeants.

Cette enquête a été réalisée sur proposition de l'association des journalistes professionnels. Elle a révélé 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 adoptée était de dire que, sur ces aspects-là, comme sur bien d'autres, il est préférable que les professionnels participent à la démarche égalité

hommes-femmes. Les éditeurs disent qu'ils essaient de trouver la personne la plus appropriée, la plus disponible au moment où ils en ont 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. En collaboration avec l'AJP, des programmes de sensibilisation et de formation sur le genre vont être développés, 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.

Pour ce qui est de la mise en place d'un organe de plaintes particulières il faut mener une réflexion. 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, est compétent pour recevoir des plaintes relatives au secteur de la Communauté française en matière d'égalité hom-

mes-femmes; la médiatrice de la Communauté française, en voie de réforme, a une compétence également. De nombreux médias, notamment la RTBF, ont 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. Mais il faut éviter de démultiplier les instances de plainte. Il existe deux organes de promotion de l'égalité, indépendants, qui sont à même de traiter les plaintes.

Pour ce qui concerne la Communauté française, des procédures internes au ministère sont mises en place 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.

IV. ÉCHANGE DE VUES

Mme Zrihen salue l'initiative d'avoir organisé une réunion conjointe entre les deux commissions d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il ne serait pas inintéressant de rejoindre les commissions fédérales. En effet toutes les initiatives qui peuvent être prises en la matière sont des dispositifs qui doivent travailler à plusieurs niveaux. Ce qui intéresse 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. Elle félicite Synergie Wallonie pour la rencontre du 22 novembre, les débats ont dû être riches. La présence des intervenants montre l'intérêt qui existe encore à l'égard de ces problématiques. Elle remercie ses collègues masculins qui ont bien rejoint le débat. Ce combat doit être très partenarial et très mixte. Si parfois, les femmes demandent dans certaines instances de pouvoir travailler entre femmes, ce n'est pas pour exclure les hommes, 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.

Mme Zrihen rappelle qu'il est quand même difficile d'accepter au 21^e siècle le fait qu'il faille encore se battre pour affirmer que les femmes doivent être des partenaires en tant que femmes à part entière alors que la gente féminine représente plus de 52 % de la population. Il s'agit-là d'un grand paradoxe. La défense des minorités est parfois très forte, mais ici il s'agit de défendre les droits d'une majorité de représentation et cette majorité doit en permanence affirmer que ce ne sont pas des privilèges qui sont réclamés 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 les parlementaires travaillent et il est important de les poursuivre avec encore plus de vigilance et d'acuité. Dans les périodes de crise, la grande tendance est de faire en sorte que les femmes puissent avoir le moins possible accès aux champs du travail. Parfois elles sont considérées comme étant des rivales ou des concurrentes plus que des partenaires.

Mme Zrihen fait remarquer 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.

Le dispositif des titres-services 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'avaient aucune chance de se retrouver dans le marché du travail; il y a peut-être des points inhérents aux systèmes qui les pervertissent. Elle considère qu'il y a parfois des dérives d'opportunité qui rendent les systèmes pervers. Elle est prête à parier que la majorité des publics concernés sont des femmes, que ce soit pour le repassage, le gardiennage, l'entretien des maisons. Cela ne peut pas être un instrument qui conforterait le système tel qu'il faut dénoncer.

La question qui se pose toujours et cela a été le premier combat 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, l'intervenante sera attentive dans les différents domaines à ce que le volet du salaire soit particulièrement identifié. Lorsque les femmes sont majoritari-

res dans certains secteurs – on en a déjà fait largement le constat – il faut noter 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 qui ne sont pas hyper attractifs que ce soit pour des titres-services, l'accueil de la petite enfance ou des personnes âgées ou les services en général. Une volonté de requalification salariale doit être nettement marquée dans le secteur. Cela ne peut se construire que s'il existe un volet statistique permanent. Il faut saluer la Déclaration de politique régionale et communautaire parce qu'elle met en avant la volonté de faire avancer ces aspects d'emploi, de qualification et de formation. Mme Zrihen croit d'ailleurs qu'il faudrait peut-être justement faire un travail avec le fédéral à ce niveau-là; il faut essayer de faire avancer ces aspects parce que ce n'est qu'en s'appuyant sur des faits objectifs, sur des informations claires qu'il sera possible d'évaluer ce qui se passe dans les champs du travail pour les femmes. Elle se dit 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. Cette remarque peut malheureusement être formulée au niveau européen également, car indépendamment de leur volonté de travail, les femmes 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, 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. Il y a peu d'avancée sur le SECAL au niveau fédéral, mais quoi qu'il en soit, c'est un combat à mener.

Indépendamment de tous les obstacles un changement de mentalité est fondamental. Dans le cadre du 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. Dès qu'il s'agit de rentrer sur le marché de l'emploi, on voit qu'au bout de quelques années, à cause d'une contingence biologique, elles font des choix familiaux. Il faudrait faire remarquer que les choix que font les femmes de porter des enfants, c'est ce qui assure la vie de cette société. Si les femmes décidaient 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 : les femmes assurent la pérennité de la société. Mme Zrihen 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 et cela doit se faire par l'utilisation d'un certain nombre de données et d'indicateurs.

Il existe un plan actuellement et il faut essayer de faire en sorte que ce plan permette de voir très visiblement, dans un an, dans deux ans, où sont les femmes.

L'intervenante revient sur les femmes victimes de violences intrafamiliales pour souligner qu'il ne faut pas oublier qu'il y a 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 les autres, correctement, dans une vie sociale. Elle espère vraiment que Mme la Ministre pourra présenter au Parlement son plan d'actions. Pour les femmes, avoir un plan d'actions est 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, un état des lieux très prospectif et aussi très statistique puisse être fait.

M. Dupriez remercie Mme Zrihen pour cette intervention, mais aussi les différents intervenants. Il souligne tout l'intérêt qu'il porte au travail qui a été 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.

Il aborde la question de l'enseignement des luttes féministes. C'est quelque chose de vraiment important. 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 pour qu'elles puissent avoir accès à une série de droits fondamentaux.

Aujourd'hui 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. Il s'agit-là des compétences de la Communauté française de façon très claire et un travail sur les programmes de l'enseignement pourrait être relativement intéressant.

L'intervenant revient sur la question des médias et de l'audiovisuel évoquée par Synergie Wallonie en proposant la mise en place de critères sur l'attribution de subsides. Quels outils Synergie Wallonie envisage-t-il pour favoriser une information ou une culture peut-être plus égalitaire par rapport à cette question du genre ?

Il y a de grandes questions transversales dans la mesure où elles concernent 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. Il revient ainsi sur la question de l'individualisation des droits sociaux. Ce combat doit rester absolument prioritaire. Au niveau des conséquences pratiques, elles pourraient être les plus positives à l'égard des femmes, mais cette question de l'individualisation des droits sociaux avec tout ce que cela peut amener comme surcroît d'autonomie pour les personnes, semble être un combat qu'il faut continuer à mener, singulièrement les forces progressistes de la société. La question du SECAL est importante à ce sujet.

Par rapport à la question de la violence faite aux femmes, il s'agit d'un enjeu extrêmement important. Tous les dispositifs mis en place sont intéressants. La proposi-

tion de création d'un observatoire a été évoquée. Cependant il est important de s'interroger quant aux raisons de cette violence? Pourquoi les hommes sont-ils violents? M. Dupriez souligne qu'il serait intéressant aussi de pouvoir promouvoir avec force des nouveaux dispositifs 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, pour que ceux-ci puissent développer des compétences relationnelles, des compétences communicationnelles, une meilleure reconnaissance de l'autre et qu'on puisse aboutir à des relations moins violentes.

L'intervenant revient sur ce qui a été évoqué 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.* » M. Dupriez a l'impression que c'est l'inverse même si le résultat est le même. Ce sont plutôt les secteurs traditionnellement féminins qui sont disqualifiés et, c'est rare, quand ils se masculinisent. Il existe un contexte dans lequel les métiers traditionnellement féminins, de soins aux personnes, de soins aux enfants, *et caetera*, sont des métiers profondément dévalorisés financièrement, mais aussi culturellement. Au-delà des objectifs positifs de dire qu'il faut qu'il y ait davantage de femmes dans les nouveaux métiers, qu'il faut être attentif à ce qu'il y ait des femmes dans les métiers scientifiques, *et caetera*, il existe des études montrant le travail à réaliser pour la revalorisation des métiers. M. Dupriez est attentif à ce qu'on ne puisse pas contribuer à renforcer la dévalorisation qui existe dans certains métiers traditionnellement féminins, à ce qu'on puisse accompagner les femmes qui y sont, par choix ou non, qui veulent en sortir ou non, mais qui y sont. Ces métiers – il 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, et ils devraient être considérablement revalorisés, pas seulement financièrement, en termes de statuts, mais aussi en termes de formation, de reconnaissance. Il serait d'ailleurs peut-être tout à fait souhaitable qu'il y ait davantage d'hommes dans ces métiers-là. Cela est aussi important et peut contribuer à sortir des stéréotypes, d'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.

Il se félicite de l'évocation de la deuxième alliance emploi-environnement sur la thématique de l'agriculture. Ce n'est pas spécialement l'agriculture, c'est l'agriculture et l'alimentation. Notre société a besoin d'une politique de l'alimentation, 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 M. Dupriez a particulièrement envie de travailler et d'insister. Si la réflexion a été plus loin et si Synergie Wallonie dispose de pistes par rapport à cette idée-là, il souhaiterait en prendre connaissance.

Mme de Coster-Bauchau remercie les intervenantes d'avoir partagé ce document « *Conjuger l'avenir de la Wallonie au féminin* ».

Elle souhaite aborder un élément dont il n'a pas été suffisamment fait mention et qui est la revalorisation au niveau financier. Mme Zrihen en a parlé. C'est vraiment 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 il faut constater qu'il y a une dévalorisation financière importante de la femme au niveau de l'emploi. Son 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 aille de pair. Des propositions pourront être faites mais s'il n'y a pas de valorisation financière, elles ne resteront que des propositions.

Elle souhaiterait que le Comité d'avis formule des propositions réelles pour une valorisation financière accrue des femmes.

Mme Zrihen et M. Dupriez ont mis en évidence les secteurs plus féminins. Mme de Coster-Bauchau cite le secteur de la santé, secteur qui se développe aujourd'hui fortement. Dans les études de médecine, ce sont des femmes qui majoritairement sortent avec un diplôme. Pour qu'elles puissent continuer, il faut qu'elles aient un salaire attractif certainement, mais il faut également qu'on leur donne la possibilité de maintenir cet emploi. Là, il faut pouvoir prévoir des gardes d'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, il n'y aura jamais de concrétisation il n'y aura que des propositions. Il faut réfléchir à la manière de 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, encore bien souvent la femme n'est pas considérée, puisqu'il y a un écart de salaire vraiment extrêmement important.

Mme Goffinet remercie les représentantes de l'ASBL Synergie Wallonie pour cet état des lieux.

Elle revient sur une phrase du début de l'exposé selon laquelle il faut défendre l'égalité des femmes. Cependant dans certains métiers où il y a une féminisation, il faut, à un moment donné, défendre les hommes afin d'avoir une pluridisciplinarité dans certains métiers, ce qui permet aussi de les revaloriser. Il faut aussi parfois peut-être défendre les hommes et les pousser à accéder à certains métiers et certaines fonctions pour justement revaloriser ces fonctions et améliorer la diversité.

Les hommes et les femmes ont des sensibilités différentes. Pour que la société fonctionne, les deux sont nécessaires. Elle se dit inquiète au vu de l'évolution de

la société. Elle cite en exemple, le métier de l'enseignement qui, au départ, était vraiment un métier d'hommes, et où maintenant il y a une majorité des femmes, notamment au niveau des instituteurs primaires.

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

Il faut parfois, pour faire avancer les femmes et avoir un métier plus valorisé et reconnu, pousser les hommes à rentrer dans ces fonctions et, quelque part, pousser cette revalorisation.

Il a été question du secteur médical qui est en train de se féminiser. Dans certaines régions, il faut constater une pénurie des médecins généralistes. Certains pensent que c'est dû au problème de garde des enfants et autres, l'intervenante pense qu'il faut étudier le problème dans sa globalité. Chacun souhaite en effet maintenant, et ce tant les hommes que les femmes, avoir une meilleure répartition temps de travail – vie privée – vie de famille. Il faut aussi prendre des dispositions pour que chacun puisse s'inscrire dans la société et avancer.

Dans le cadre de l'année du volontariat, Mme Goffinet trouve la proposition de Synergie Wallonie intéressante. Il serait utile de faire une étude statistique de ce qui se passe dans ce secteur. En effet par expérience elle constate qu'il s'agit surtout de femmes qui s'investissent dans le bénévolat. Parfois, elles 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 dans la société grâce aux associations, à leur investissement, ce qui permet aussi de les valoriser.

Elle constate que malgré le fait qu'elles n'aient pas de travail, que ces femmes aient des enfants, elles trouvent la force et le temps à se consacrer aux différentes associations. Il faudrait aussi mettre à l'honneur le travail qui est fait par toutes ces femmes. Il faut essayer de valoriser ce qui est fait, afin qu'elles ne restent pas justement au statut de personnes volontaires, avec les indemnités de volontariat telles qu'ont les connaît, mais qu'elles puissent accéder au métier. Il faut mener une politique générale de réflexion à ce sujet.

Par rapport aux médias, Mme Maus a dit que le public devrait davantage pouvoir donner son avis. En quoi cela consiste-t-il? Cela semblait être un élément important relevé dans le cadre du colloque. Mme Goffinet souhaite savoir s'il y a des pistes de réflexion par rapport à ce domaine.

Par ailleurs Mme Maus a expliqué au début de l'exposé, que certaines femmes, dans le cadre de la « débrouille », étaient parfois obligées de transgresser les lois. Ce point peut-il être précisé ?

Mme Marcelis explique 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 la société doit être éga-

litaire, mais l'ASBL a choisi le côté féministe du combat pour identifier les discriminations et d'œuvrer, avec les hommes et les femmes, pour pouvoir les lever.

Mme Maus revient sur la question des stéréotypes qui affectent aussi les hommes et pas seulement les femmes. Si depuis qu'ils sont 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, il semble « normal » qu'une fois adulte, ils reproduisent ces clichés. Il est donc important de faire des campagnes de sensibilisation sur le rôle des hommes justement, par rapport au partage des tâches ménagères. 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.

Par rapport à l'intervention de M. Dupriez et la question de l'enseignement de l'histoire, 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, et qui doit être pris dans une globalité aussi.

En ce qui concerne les questions des médias, une des propositions viserait à 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. Le secteur de la publicité est souvent l'objet de plaintes, et il serait important qu'au sein de ces organes une parité soit respectée, que des règles déontologiques mettent l'accent sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ce qui est du bénévolat et du volontariat, cela rejoint un peu la « débrouille ». Ainsi une personne au chômage doit demander l'autorisation de l'ONEM afin de pouvoir être bénévole. 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 soit autorisé à faire c'est de rester chez soi et d'écrire des lettres de motivation. Dans beaucoup de secteurs comme le secteur associatif, le secteur du développement durable, de la coopération au développement, l'accent est mis sur la valorisation d'un bénévolat et d'un engagement. Une attention spécifique devrait y être apportée et il serait peut-être intéressant d'envisager une modification de la loi sur le chômage dans ce sens.

En ce qui concerne l'agriculture et l'alimentation, il s'agit d'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, 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. La discussion n'a pas été approfondie.

Mme Delperdange revient sur les injonctions paradoxales. C'est un thème qui est revenu souvent lors de la journée du 22 novembre dernier et qui signifie que les personnes doivent respecter les lois mais ces lois n'en donnent pas les moyens et *a fortiori* encore moins aux personnes précarisées. De ce fait-là ces dernières se retrouvent sanctionnées.

Mme Zrihen revient sur le volet concernant les compétences des femmes. Beaucoup de femmes ont un certain nombre de compétences non certifiées, qu'elles ne peuvent dès lors pas valoriser sur le marché du travail.

Les dispositifs de validation de compétences existants concernent des compétences très spécifiques comme par exemple des découpeurs-désosseurs et des choses de ce registre. Il ne serait peut-être pas inintéressant que les femmes se préoccupent des capacités qu'elles peuvent avoir et qu'elles fassent certifier ces compétences. Cela permettrait 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.

Mme Zrihen explique que dans le cadre de la semaine numérique, le Sénat a organisé une rencontre sur la fracture numérique. Le constat évidemment, c'est que les femmes sont moins présentes dans ce secteur et dans le dispositif, même familial, par rapport à cela. Or il est certain que ces connaissances deviennent une exigence de premier ordre sur le marché du travail.

Peut-être serait-il nécessaire de considérer la fracture numérique comme un nouvel handicap et d'essayer de le combattre à l'instar de ce qui se fait à l'encontre de l'illettrisme. De nouveaux dispositifs devraient être mis très rapidement en place afin que les femmes ne considèrent pas que le monde des nouvelles technologies leur est fermé à cause d'un stéréotype. Il faut faire en sorte de rendre ce volet plus accessible.

Mme Meerhaeghe fait remarquer qu'au cœur du débat se retrouve finalement toute la question de l'image et des stéréotypes. C'est dire à quel point pouvoir avoir une action tout à fait transversale prend tout son sens, à partir du moment où on se rend bien compte que chacun est confronté à ses propres stéréotypes, qu'il essaie de combattre plus ou moins en fonction de ses outils et de ses armes, mais c'est dire aussi à quel point ces stéréotypes qui sont amenés progressivement et alimentés tout au long de notre vie doivent trouver de quoi être combattus.

La famille, bien entendu, a tout son rôle à jouer, mais 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. Par contre 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 qu'adultes futurs. Par exemple, des jeunes qui sont interrogés disent qu'ils sont en secondaires et qu'il n'y a aucun problème pour eux, ils s'imaginent, soit fille ou garçon, à trente ans avec un emploi, avec une famille, avec de l'argent, avec une maison. Les filles 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 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 choix bien sûr, mais aussi s'orientent 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 plus d'enseignantes que d'enseignants.

L'image du métier a toute son importance. Lorsque l'on évoque le Plan Marshall 2. Vert l'idée de la construction vient immédiatement à l'esprit et donc des images très masculines. Pourtant, la première alliance emploi-environnement ne parle pas que de « gros bras ». Elle parle aussi énergie; elle parle aussi isolation. Tous les matériaux nouveaux qui se développent et qui vont être développés sont beaucoup plus légers, pour être dans le concret. Très clairement, ce sera tout à fait accessible « physiquement » aux femmes. Il ne faut donc pas attendre la deuxième alliance emploi-environnement. 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. Ainsi les infirmières ne donnent pas l'image d'avoir un travail pénible en termes de poids, alors qu'elles portent énormément. 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 tout un travail qui est 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. Il est essentiel d'ouvrir le champ des possibles vis-à-vis des jeunes.

La sensibilisation 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. On sent à quel point tout l'aspect transversal a toute son importance pour pouvoir lutter contre les stéréotypes puisque c'est bien cela qui est au cœur du débat.

Mme la Présidente conclut en remerciant l'ASBL Synergie pour les pistes de réflexion qui ont été ouvertes. Elle regrette que les ministres n'aient pu assister à

cette première réunion conjointe. Ainsi que l'a souligné Mme Meerhaeghe, Présidente de la Commission d'avis à la Communauté française, c'est une première, mais ce ne sera pas une dernière, étant donné que l'égalité hommes-femmes se retrouve dans bon nombre de compétences transversales. Il est parfois difficile de déterminer ce qui ressort des compétences de la Communauté française ou de celles de la Région wallonne.

V. RAPPORT

À l'unanimité des membres présents, la confiance a été accordée à la Présidente et à la Rapporteuse pour l'élaboration du rapport.

La Présidente,
A.-C. GOFFINET.

La Rapporteuse,
M. SONNET.