

CRAC n° 162 (2025-2026)

3^e session de la XII^e législature

PARLEMENT WALLON

SESSION 2025-2026

COMPTE RENDU

AVANCÉ*

Séance publique de commission

**Commission pour l'égalité des chances
entre les hommes et les femmes**

Mercredi 3 juin 2026

*Application de l'article 161 du règlement

Le compte rendu avancé ne peut être cité que s'il est précisé qu'il s'agit d'une version qui n'engage ni le Parlement ni les orateurs

Publication officielle du greffe du Parlement de Wallonie
Square Arthur Masson, 6
5012 Namur
compte.rendu@parlement-wallonie.be

Le compte rendu avancé constitue une reproduction provisoire des interventions des députés, des membres du Gouvernement et des autres orateurs. Il ne peut être cité que s'il est précisé qu'il s'agit d'une version qui n'engage ni le Parlement ni les orateurs.

Le compte rendu avancé est soumis à tous les orateurs qui peuvent retourner leurs corrections dans les 72 heures ouvrables. À défaut, ils sont censés se référer au texte reçu. Aucune modification de fond ne peut être apportée.

Une fois toutes les corrections examinées et éventuellement intégrées, le compte rendu est dit « compte rendu intégral » et remplace le compte rendu avancé sur le site web du Parlement de Wallonie.

Tous les comptes rendus sont disponibles sur le site **www.parlement-wallonie.be**, rubrique *Travaux parlementaires*, section *Publications*.

SOMMAIRE

OUVERTURE DE LA SÉANCE	1
ORGANISATION DES TRAVAUX	1
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Isabella Greco – M. Nicolas Tzanetatos – Mme Armelle Gysen – Mme Jamila Ammi.	
AUDITIONS	2
Autonomie économique des femmes : carrières, parentalité et qualité de l’emploi.....	2
Audition de Mme Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie.....	2
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Lisa Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie.	
Audition de Mme De Baets, Responsable du département Communication, Recherche, Formation et Traduction, et Porte-parole de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (IEFH).....	5
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Véronique De Baets, Responsable du département Communication, Recherche, Formation et Traduction, et Porte-parole de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (IEFH).	
Audition de M. Guisse, Secrétaire général a.i. du Service public de Wallonie (SPW).....	8
Intervenants : Mme la Présidente – M. Stéphane Guisse, Secrétaire général a.i. du Service public de Wallonie (SPW).	
REPRISE DE LA SÉANCE	10
AUDITIONS (SUITE)	10
Autonomie économique des femmes : carrières, parentalité et qualité de l’emploi (Suite).....	10
Échange de vues.....	10
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Armelle Gysen – Mme Lisa Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie – Mme Sophie Fafchamps – Mme Veronica Cremasco – Mme Isabella Greco – Mme Jamila Ammi – M. Maxime Daye – Mme Véronique De Baets, Responsable du département Communication, Recherche, Formation et Traduction, et Porte-parole de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (IEFH) – M. Stéphane Guisse, Secrétaire général a.i. du Service public de Wallonie (SPW).	
LISTE DES INTERVENANTS	21
ABRÉVIATIONS COURANTES	22

COMMISSION POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Présidence de Mme Caroline Taquin, Présidente

OUVERTURE DE LA SÉANCE

- La séance est ouverte à 9 heures 37 minutes.

Mme la Présidente. – La séance est ouverte.

ORGANISATION DES TRAVAUX

Mme la Présidente. – Pour rappel, nous avons entendu, au cours des dernières semaines, des représentants du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, l'ASBL Soralia, l'ASBL « Vie féminine » et les syndicats – CSC, CGSLB et FGTB.

Il y a 15 jours, nous entendions des représentants de Wallonie Entreprendre, de la société Next5 et de l'Union des classes moyennes.

Aujourd'hui, nous avons l'honneur de recevoir M. Guisse, Secrétaire général a.i. du Service public de Wallonie, Mme De Baets, Porte-parole de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et Mme Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie.

Avant que nous ne passions aux auditions de nos invités, je vous propose d'évoquer la suite de l'organisation des travaux.

D'ici la fin de cette session, il nous reste comme possibilité de nous réunir le 15 juillet. En fonction des autres travaux du Parlement, il est difficile de se réunir avant. Je propose que l'on se positionne d'abord sur le fait de tenir une commission le 15 juillet au matin, à la même heure, ou de reprendre les travaux à la rentrée.

Voulez-vous faire un tour de table ?

(Réaction de M. Daye)

Oui, on en a parlé la fois passée, mais tout le monde disait que cela posait problème.

Merci d'avoir déposé l'option.

(Réactions dans l'assemblée)

Si tout le monde est d'accord, je ne voulais pas vous l'imposer et je ne voulais pas vous orienter non plus.

(Réaction de M. Daye)

On fait le tour des groupes. On se positionne sur une reprise des travaux à la rentrée : oui ou non.

La parole est à Mme Greco.

Mme Isabella Greco (PS). – C'est très bien pour nous. Je pense que c'est plus sage de fonctionner comme cela.

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

M. Nicolas Tzanetatos (MR). – Idem pour nous, Madame la Présidente.

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

Mme Armelle Gysen (Les Engagés). – Je me rallie à l'avis général. Je suis une indépendante, j'ai tendance à avancer, mais je me rallie à l'avis général.

Mme la Présidente. – Cela nous permettra de nous replonger dans les comptes rendus pour être bien prêts pour la rentrée.

La parole est à Mme Ammi.

Mme Jamila Ammi (PTB). – Pareil pour nous : à la rentrée.

Mme la Présidente. – Parfait. Il reste à fixer la date. Je ne sais pas si l'on est déjà en mesure de le faire maintenant.

On proposera à la Conférence des présidents la date du 16 septembre au matin. Tout dépendra des travaux de la séance plénière. Cela vous convient-il ?

(Assentiment)

AUDITIONS

Autonomie économique des femmes : carrières, parentalité et qualité de l'emploi

Mme la Présidente. – L'ordre du jour appelle les auditions sur l'autonomie économique des femmes : carrières, parentalité et qualité de l'emploi.

Mme Durenne, M. Tzanetatos et Mme Péciaux ont déjà été désignés en qualité de rapporteurs.

Je vous propose d'entendre tous les intervenants et de procéder ensuite à un échange de vues.

Audition de Mme Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie

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

Mme Lisa Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie. – Mesdames et Messieurs les Députés, merci de nous avoir invités pour vous présenter ce que nous faisons chez Agoria en matière d'égalité femmes-hommes, et la discussion autour de la place des femmes dans le secteur technologique aujourd'hui.

Voici deux *slides* de contexte sur le secteur technologique en tant que tel que nous représentons chez Agoria en tant que fédération sectorielle. Nous représentons 2 345 entreprises actives dans ce que l'on appelle le secteur technologique, qui comprend principalement trois grands secteurs d'activité : le secteur de l'industrie manufacturière – toutes les entreprises de production manufacturière – ; le secteur du digital au sens large ; le secteur des télécommunications.

Nous sommes une fédération nationale, de sorte que nous représentons les entreprises au niveau des trois Régions du pays : Wallonie, Bruxelles et Flandre. Est-il besoin de rappeler que le secteur technologique est un moteur de prospérité sociale et économique ? Voyez quelques chiffres assez parlants : 323 000 emplois directs et plus ou moins l'équivalent en termes d'emplois indirects. Cela fait du secteur technologique le premier secteur en termes de valeur ajoutée et de créations d'emplois sur l'ensemble du territoire.

On a également, chez Agoria, la volonté d'œuvrer au développement des PME. Vous le savez, la Wallonie, et la Belgique de façon générale, est une terre de PME. Notre volonté est également de soutenir les ambitions de croissance de ces PME et, surtout, de faire partie de la solution. Vous voyez sur la droite du *slide* une boussole de durabilité que nous avons mise en place avec les membres, les entreprises d'Agoria. Vous pouvez voir, dans le cercle bleu, que la diversité et l'inclusion font

partie des axes d'engagements forts de nos membres que nous avons pris pour l'avenir sociétal de notre pays.

J'en viens à l'état des lieux ; on va rentrer dans le cœur du sujet : la question de la place des femmes dans la tech. Nous le monitorons de près chez Agoria. Notre service d'étude réalise différentes recherches et productions de chiffres éclairants au niveau macro et microéconomiques. Chaque année, on prend la date du symbole du 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes, pour faire un peu le bilan, voir le chemin que nous avons parcouru, mais surtout le chemin qu'il reste à accomplir. Cela nous permet d'avoir des chiffres sur les répartitions sectorielles et régionales des effectifs dans le secteur.

Que nous disent ces chiffres ? Nous avons sorti ces chiffres en mars de cette année, réalisé par notre service d'études. On voit qu'à peu près 65 000 femmes travaillent dans l'industrie technologique, ce qui représente 20,8 % du total des effectifs dans la tech.

Le deuxième point constaté est un écart important qui persiste dans le secteur du manufacturier, la production industrielle, dans lequel nous n'avons que 15,2 % de femmes. Et dans le secteur du numérique qui est presque au double, avec 28,5 % de femmes. Cela nous amène à une moyenne d'à peu près 21 %, mais avec cette disparité assez importante entre les deux secteurs.

Depuis 2015, depuis 10 ans, on voit que le nombre de femmes dans l'industrie technologique a augmenté de 11 300 unités, ce qui correspond à environ 20 % d'augmentation. C'est toujours positif et c'est un bon signe, d'autant plus que c'est plus que l'évolution de l'effectif total de l'industrie en tant que telle, qui est, lui, de 7,8 %.

Si ce chiffre est positif, il doit être tempéré parce que l'on constate également que, en 10 ans, le pourcentage de femmes n'a augmenté que de 2,3 %, passant de 18,5 % à 20,8 %. Je vous laisse calculer le nombre d'années dont nous aurions besoin à ce rythme pour arriver à la parité de genre. Autant dire que la route est encore longue.

Tous ces chiffres sont accessibles sur le site web d'Agoria. Vous aurez copie également les *slides* et disposerez des liens directs pour avoir accès à ces chiffres en détail. On voit qu'il y a une augmentation au sein de chaque branche qui reste encore plus faible dans le manufacturier, +1 % et +2 % dans le digital.

Je vous parlais d'une répartition régionale que notre service d'étude a réalisée. Cette répartition régionale nous permet de constater que la part des femmes dans l'effectif des entreprises technologiques est nettement plus élevée à Bruxelles qu'en Flandre ou en Wallonie. En effet, on est 28,8 % à Bruxelles ; 20,4 % en Flandre et 17,4 % en Wallonie. Tout cela s'explique parce que les pourcentages de femmes sont plus élevés dans le

digital et le manufacturier à Bruxelles que dans les autres régions du pays.

Les causes de la lenteur de cette progression sont multifactorielles. C'est tout un processus à la fois culturel et sociétal qui se cache là derrière. Quelques causes sont identifiées, mais je ne vais pas non plus trop rentrer dans les détails, parce que j'imagine que, dans vos travaux, vous avez déjà eu l'occasion de passer sur ces problématiques. Vu que, dès le début, le nombre d'étudiantes dans les filières STEM est déjà très faible à la base, à la sortie, nous avons moins de candidates qui sont susceptibles de rentrer sur le marché du travail, dans les filières technologiques. Bien évidemment, cela reste une problématique.

La segmentation des métiers *You can't be what you can't see* est quelque chose qui reste le moteur de notre action Women in Tech chez Agoria : on ne peut pas être ce qu'on n'a pas vu. Étant donné que les femmes sont moins présentes dans les métiers techniques, il y a malheureusement ce cercle vicieux qui fait que nous avons une pénurie d'exemples qui pénalisent les femmes et les filles à s'orienter vers des filières techniques.

Le *turnover* est également une problématique à prendre en compte puisqu'il ne suffit pas d'avoir des femmes dans la tech, encore faut-il les garder. À ce niveau-là aussi, on sait que c'est un point d'attention. On a un *turnover* qui est plus élevé chez les femmes que chez les hommes. Il faut faire attention aux départs des femmes du secteur technologique, dont les causes sont assez souvent les mêmes : les manques de perspectives de promotion, qui découragent les femmes à poursuivre leur carrière ; les micro-agressions qui sont subies au quotidien par les femmes au travail dans certains cas, et le phénomène des « onlys » dans les secteurs technologiques. Le phénomène des « onlys », c'est lorsqu'on est la seule femme dans son équipe au sein de l'entreprise, ce qui induit toujours une série de remises en question et de difficultés plus ou moins grandes dans les entreprises.

Que faisons-nous chez Agoria pour rendre les femmes plus visibles, connectées et représentées ? C'est tout le sens de nos actions Women in Tech. Nos engagements ont été pris avec nos membres. En tant que fédération technologique, on agit par nos membres, pour nos membres, avec nos membres. Un engagement a été pris pour combler cet écart de genre, pour promouvoir l'inclusion des femmes dans la tech, travailler à ce problème de rétention des profils féminins. Un objectif chiffré, c'est 25 % de femmes dans les postes de leadership d'ici 2030, on fait tout pour y arriver. Notre objectif est de parvenir à ce premier palier de 25 %. Quand on parle de poste de leadership, cela veut dire des postes de management, des postes avec un pouvoir de décision. Je vais revenir par après à l'importance de cet aspect décisionnaire.

Je vais passer certains *slides* parce que le temps passe vite et je ne voudrais pas manquer de temps pour le reste. Pour nous, la diversité de genre, ce n'est pas un *nice to have*, c'est un facteur de compétitivité, d'innovation et de résilience. C'est quelque chose sur lequel on a mis l'accent de façon plus importante dans notre communication envers le secteur. Pendant longtemps, on a considéré que c'était « sympa, chouette » d'avoir plus de femmes dans la tech. Non, ce n'est pas juste un *nice to have*. C'est vraiment important pour le secteur d'amener plus de diversité de genre. Différentes études ont prouvé qu'amener plus de diversité de genre amène à de meilleures performances, à la fois financières et en matière de robustesse pour les entreprises technologiques. À l'heure des défis auxquels nous faisons face par rapport au développement notamment de l'intelligence artificielle, il devient plus prégnant qu'avant de pouvoir assurer une diversité, notamment de genre. Il y a également d'autres types de diversité qui sont également importantes.

Notre communauté a différents objectifs :

- la visibilité des rôles modèles : si l'on n'a pas cette visibilité des rôles modèles, on n'a pas cet effet d'entraînement et d'encouragement des filles et des femmes à se projeter vers ces métiers techniques ;
- la lutte contre les stéréotypes de genre ;
- le mentorat et le développement professionnel : nous sommes persuadés que cela permet de lutter contre le *turnover* des femmes dans la tech ;
- les réseaux et les espaces d'échanges, c'est très important : il y en a de nombreux en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre. Ils sont très actifs, donc il faut les faire connaître parce que ce sont de véritables alliés au développement des carrières des femmes ;
- les actions menées dans l'enseignement secondaire : c'est là que tout se joue par rapport à l'orientation des filles dans la tech. On estime que, entre 13 et 14 ans, c'est là qu'il va potentiellement devenir trop tard pour faire le choix d'une orientation d'études vers une filière STEM. Il faut donc à la fois œuvrer pour encourager ces jeunes et leur donner envie de s'orienter vers des métiers technologiques.

Voici quelques exemples concrets de ce que nous faisons. C'est non exhaustif parce que nous menons énormément de collaborations et de partenariats. J'ai pris quelques exemples illustratifs. On est soutien et partenaire du programme She Goes Digital, mené par l'ULB et la VUB. C'est un master d'un an qui vise à outiller des femmes en reconversion professionnelle vers les métiers du digital. On parlait des orientations des filières STEM, mais il y a un grand nombre de métiers techniques qui peuvent faire l'objet d'une reconversion professionnelle grâce à des formations adaptées. C'est également un tunnel de talents qui est très important et que nous essayons de soutenir au mieux.

Il y a également les projets STEM dans les écoles. Comme vous le savez peut-être, il y a à peu près 180 projets STEM qui sont menés en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Nous en soutenons quelques-uns. À titre d'exemple, nous soutenons STEAMule et STEMENTIEL – dont vous avez peut-être déjà entendu parler –, qui impliquent également la Fondation pour l'enseignement, les centres de compétence et les universités. L'objectif, c'est d'agir contre les stéréotypes qui sont parfois reproduits de façon inconsciente au sein des écoles. Ils ne sont pas toujours perçus de façon consciente par les enseignants, qui ne sont néanmoins tout simplement pas outillés pour déconstruire ces stéréotypes et inspirer les jeunes à découvrir les métiers techniques. Les projets consistent notamment en des témoignages de femmes qui travaillent dans la tech et vont dans les écoles pour parler des métiers liés à ce secteur. Il est important de montrer aux jeunes, et particulièrement aux jeunes filles, en quoi ces métiers consistent, ainsi que l'impact sociétal qu'ils peuvent avoir. Il y a une recherche de sens très forte chez les jeunes. On peut montrer qu'avec des métiers technologiques, on peut avoir un impact très concret sur les défis auxquels notre société fait face. L'idée est donc aussi d'inspirer à être moteur de changement au travers de ces métiers techniques.

On encourage dès que possible le mentorat afin de soutenir les étudiantes dans leur parcours d'étude, où elles sont bien souvent en minorité. Il est important, pour elles, de disposer d'une personne référente déjà active professionnellement, susceptible de les soutenir dans leur parcours et de leur donner des pistes pour l'après-parcours étudiant.

On mène des actions de valorisation et de visibilité. On a mené toute une grande campagne #365WomenInTech. Tous les jours, on mettait en avant un profil de femme dans la tech, en détaillant l'orientation d'études de base de ces femmes. L'idée était de montrer que, s'il y a des métiers pour lesquels il faut avoir fait des études techniques, il y a aussi plein de femmes qui travaillent dans la tech et qui proviennent de différentes filières de sciences humaines, de sciences médicales ou autres. Il y a donc différentes filières d'études qui mènent aux métiers technologiques.

On a également mené une démarche de recensement des femmes expertes dans la tech afin de concrétiser le principe *no woman, no panel*. C'est un principe de visibilité des femmes que nous essayons d'impulser comme un réflexe, aussi bien dans toutes les conférences qui ont lieu sur le sujet de la tech, mais aussi dans les médias, dans la presse et dans les articles. L'idée, c'est de montrer que sur tous les sujets relatifs à la technologie, il est possible de trouver une femme experte qui va pouvoir s'exprimer sur ce sujet-là. Il est donc important d'y faire appel pour montrer qu'il n'y a pas que des hommes qui peuvent s'exprimer sur des sujets d'expertise technologique, et que nous avons

également des femmes qui sont totalement capables de le faire. Pour cela, on a besoin de référencer ces différentes compétences. C'est la raison pour laquelle nous lançons le grand recensement des femmes dans la tech qui sont volontaires pour faire entendre leur voix.

On soutient différentes initiatives, comme « Elles bougent » qui coordonne des interventions de femmes professionnelles dans la tech au sein des écoles ; Womenpreneur ; BeCode ; Girls in Tech de Technocité, et cetera. On a eu le plaisir d'accueillir Ayumi Moore Aoki, CEO de Women In Tech Global, qui est l'organisation mondiale œuvrant pour les femmes dans la tech. On a produit un podcast passionnant avec elle sur la question de la diversité de genre dans la tech – je vous invite à l'écouter. Une citation est peut-être intéressante à retenir : « À action inchangée. Il faudra 130 ans pour atteindre l'égalité des genres ». Autant dire qu'il y a un sentiment d'urgence qui est présent et qui va demander une mobilisation collective de l'ensemble des parties prenantes.

Voici quelques photos illustratives de nos activités. On amène régulièrement des femmes à exposer sur scène leur métier et leur entreprise. Cela leur permet de prendre confiance en elles. On y travaille beaucoup. Il s'agit de développer leur capacité à monter sur scène, à parler de leur projet et à ne pas avoir peur de réseauter – on sait que, dans les événements de réseautage, les femmes sont beaucoup moins présentes que les hommes.

J'ai déjà dépassé mon timing, et j'en suis désolée. J'aimerais prendre deux minutes pour vous parler d'un projet que nous menons avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, et qui s'appelle Equal+. C'est un projet de deux ans qui a été lancé en novembre dernier. Officiellement, on est une fédération pilote pour ce projet qui vise l'accession des femmes aux postes de management et leur progression hiérarchique dans le secteur technologique.

Le projet se veut très praticopratic. Ainsi, huit masterclass spécialisées ont été mises en place et sont dédiées aux professionnels des HR et de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. L'idée est de les aiguiller pour qu'ils puissent au mieux être actifs dans leur entreprise, pour pouvoir mettre en place les conditions structurelles nécessaires à la progression des femmes dans les échelons hiérarchiques de l'entreprise. Différentes thématiques sont abordées au travers de ces différentes masterclass.

Nous avons également des sessions d'inspiration, des partages d'expérience et différentes thématiques : s'affirmer en tant que leader ; comment s'entourer d'un réseau de sponsors, de mentors en dehors et dans l'entreprise – parce que c'est important ; comment mener des négociations salariales ; comment combattre le syndrome de l'imposteur ; comment travailler à son *personal branding*, à la prise de parole en public, et

cetera ? Un guide pratique va être réalisé en fin de projet. L'idée est de pouvoir disséminer tous les résultats. Nous n'attendons évidemment pas deux ans pour les disséminer ; énormément de contenus sont déjà partagés après chacune des activités. Comme le disait l'une de nos participantes : « La diversité consiste à être invité à la fête, l'inclusion, elle, consiste à être invité à danser. » C'est passer de la participation à l'influence, ce qui est vraiment notre objectif premier.

Pour en savoir plus, si cela vous intéresse ou si vous avez l'opportunité d'en parler autour de vous, on organise le 23 juin une grande journée dédiée aux femmes dans la tech avec une série de partenaires, parce que nous ne travaillons évidemment pas tout seuls sur ces sujets. Nous avons également des sections dédiées sur notre site web.

Audition de Mme De Baets, Responsable du département Communication, Recherche, Formation et Traduction, et Porte-parole de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)

Mme la Présidente. – La parole est à Mme De Baets.

Mme Véronique De Baets, Responsable du département Communication, Recherche, Formation et Traduction, et Porte-parole de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). – Mesdames et Messieurs les Députés, merci pour votre invitation. Je suis très honorée d'être parmi vous aujourd'hui au nom de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. J'ai été relire les comptes rendus des auditions que vous avez organisées les semaines précédentes. Beaucoup de choses ont été dites et je vais essayer de ne pas être trop dans la répétition, même si l'une des missions de l'institut est de récolter des statistiques, de mener des études ainsi que des recherches de grande ampleur sur la thématique de l'égalité hommes-femmes et l'égalité de genre. Notre *core business* est d'arriver avec de grands constats généraux, même si l'on a aussi une mission de recommandations concrètes plus pratiques à l'égard des autorités publiques.

Au cours des dernières décennies, la place des femmes dans la société a profondément évolué. Elles ont investi massivement l'enseignement, la sphère publique, la sphère politique et certainement le marché du travail. La création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes s'inscrit dans cette dynamique. L'institut a été créé en 2002 et notre mission est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre toutes les formes de discrimination. Ces discriminations sont fondées sur des critères protégés que sont le sexe, le genre, mais aussi toute une série de critères tels que la maternité, la grossesse, l'allaitement, la procréation médicalement assistée et tout ce qui concerne les transitions de genre et l'identité de genre.

Concrètement, on accompagne les victimes de discriminations au niveau juridique, on réalise des études, on fait des recommandations à l'attention des responsables politiques notamment.

Lorsque l'on parle d'autonomie économique des femmes, un constat s'impose : l'emploi va constituer le principal levier d'indépendance économique et financière. Sur ce plan, les progrès sont indéniables. On a une augmentation du taux d'emploi continue depuis les années 1950, avec un taux d'emploi des femmes qui se situe à 68,3 % aujourd'hui, contre un taux d'emploi des hommes relativement stable à 75 ou 76 %. Cette progression mérite d'être soulignée ; elle témoigne d'une participation croissante des femmes à la vie économique et à la vie publique en général. Évidemment, elle ne suffit pas à garantir l'égalité. En effet, derrière cette évolution positive, énormément de disparités et d'écarts importants continuent de fragiliser l'autonomie économique des femmes.

L'enjeu ne va pas être uniquement d'accéder à l'emploi ; cela va être d'accéder à un emploi de qualité qui offre des perspectives de carrière, une rémunération suffisante, une protection sociale adéquate et des conditions de travail compatibles avec la vie familiale.

Le premier obstacle que j'aimerais soulever avec vous, c'est l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Vous le savez certainement : l'augmentation du taux d'emploi des femmes s'est accompagnée d'une augmentation très importante du taux de travail à temps partiel. Aujourd'hui, quatre femmes salariées sur dix travaillent à temps partiel contre un homme salarié sur dix. Les raisons du temps partiel pour les femmes sont avant tout la conciliation avec la vie familiale, les soins aux enfants et aux personnes dépendantes, tandis que les raisons principales soulevées par les hommes à temps partiel vont être la conciliation du travail avec une formation ou avec un second emploi.

C'est intéressant de faire un arrêt sur la répartition des congés que vous connaissez probablement, ne fût-ce que de manière intuitive. Cela illustre assez bien les différences entre hommes et femmes en termes de charges liées à la parentalité, aux soins aux enfants et aux proches. Les femmes représentent près de deux tiers des bénéficiaires du congé parental et environ quatre bénéficiaires sur cinq du crédit-temps destiné à prendre soin d'un enfant ou d'un proche.

On voit que les responsabilités familiales continuent à peser davantage sur les femmes. Cela ne doit tout de même pas masquer une évolution intéressante ces dernières années. Une récente étude de l'Institut montre que 86 % des pères ont pris l'entièreté de leur congé de naissance, et plus ou moins la même proportion se déclare en faveur d'un congé de naissance obligatoire pour les pères et les coparents, y compris chez les pères

indépendants. C'est un sondage que l'on a mené, il y a deux ans ; il nous avait interpellés.

En 2010, seulement 70 % des pères prenaient leurs 10 jours de congé de naissance. Aujourd'hui, 86 % des pères prennent leurs 20 jours de congé de naissance. C'est une évolution assez encourageante. Elle montre que ces modèles traditionnels peuvent tout de même évoluer et que l'on peut remettre en question cette répartition des rôles familiaux entre les femmes et les hommes.

Aujourd'hui, clairement, cela ne se traduit pas par un partage égal ou égalitaire des responsabilités familiales et cela a clairement un impact sur les carrières des femmes, sur leurs revenus et, finalement, sur l'ensemble de leurs droits sociaux.

Ces inégalités, si l'on regarde un petit peu dans une temporalité, on voit qu'elles apparaissent relativement tôt dans la carrière. Quand on regarde les taux d'emploi en fonction de l'âge, c'est à partir de la tranche 25-34 ans que les femmes vont commencer à décrocher. Ce n'est pas par hasard. C'est évidemment le moment où les femmes deviennent mères pour la première fois, en moyenne. Les chercheurs s'accordent pour parler de « pénalité de l'enfant sur la carrière ». Ce que l'on constate, c'est que la parentalité chez les travailleurs et travailleuses va agir comme un révélateur, comme un amplificateur des inégalités existantes. C'est intéressant, car, lorsqu'on compare les taux d'emploi des femmes et des hommes sans enfant, on a des taux d'emploi qui sont relativement équivalents. À partir du moment où l'on a un enfant et au fur et à mesure que le nombre d'enfants augmente, le taux d'emploi des femmes va avoir tendance à diminuer, tandis que le fait d'avoir un enfant va avoir un impact positif sur l'emploi des hommes.

Ce qui est aussi intéressant et peut-être même plus interpellant, c'est le taux d'emploi selon le type de ménage. On va donc aussi regarder le taux d'emploi en fonction non seulement du fait d'avoir des enfants, mais aussi du fait d'être en couple. Et ici aussi, on remarque chez les personnes isolées que les taux d'emploi sont relativement semblables et qu'à partir du moment où les personnes se mettent en couple, cela va avoir un impact sur l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes, avec un taux d'emploi qui va être plus élevé chez les hommes et un écart négatif pour les femmes.

Je voulais aussi vous mentionner quand même l'écart salarial. Je ne vais pas en faire des tonnes sur l'écart salarial, mais c'est quand même assez intéressant aussi de voir que l'écart salarial chez les personnes isolées, il est négatif en faveur des femmes. Les femmes isolées gagnent en moyenne plus que les hommes isolés. À partir du moment où elles sont en couple et/ou elles ont des enfants, l'écart salarial se creuse dans l'autre sens et les femmes gagnent moins. Tout cela nous montre que le fait d'être mère va avoir un impact majeur

encore aujourd'hui sur l'intensité d'emploi. On va passer à temps partiel et cela va donc avoir un impact sur le salaire, cela va avoir un impact sur la pension. Enfin voilà, il ne faut vraiment pas sous-estimer l'impact aujourd'hui encore de la maternité sur le travail et sur les conditions de vie des femmes.

Pourquoi ce type de différences persiste-t-il alors que l'on a un marché du travail qui est de plus en plus féminin, que l'on a des femmes qui sortent des études en moyenne plus diplômées que les garçons ?

Une des pistes de réponse, c'est quand même la question des stéréotypes qui persiste dans notre société et notamment chez les jeunes, malheureusement. Il y a un baromètre européen qui a été publié en 2024 et qui montre qu'environ un tiers de la population belge estime encore aujourd'hui que le rôle le plus important d'une femme, c'est quand même toujours de s'occuper de son foyer. Ce sont 38 % des hommes qui pensent cela et 25 % des femmes. En moyenne, sur l'ensemble de la population belge, 40 % des personnes estiment que les hommes sont moins compétents que les femmes pour accomplir les tâches ménagères. C'est peut-être un peu anecdotique, mais c'est intéressant de noter ce constat – ou en tout cas un sentiment – qui est partagé par une part relativement importante de la société belge.

À côté de ces stéréotypes de genre, il y a aussi des facteurs plus structurels qui peuvent expliquer ces trajectoires professionnelles différentes, cette vulnérabilité plus grande des femmes sur le marché du travail, et notamment le fait que les femmes vont être davantage représentées dans des secteurs où les horaires sont atypiques, sont fragmentés. Comme elles doivent par ailleurs concilier davantage avec leur vie familiale, cela va être compliqué.

Enfin, il y a l'accès à des gardes d'enfants, accessibles financièrement, et de qualité – je ne vous apprends rien – et qui soient aussi compatibles avec les réalités du travail.

Si les coûts liés à la garde des enfants, aux déplacements ou à l'organisation familiale sont plus importants que les revenus générés par l'emploi, clairement, certaines femmes vont réduire leur temps de travail, voire vont décrocher du marché du travail, ou renoncer à des opportunités professionnelles et rester à un niveau qu'elles auraient dépassé si elles avaient eu les possibilités de les dépasser.

À cela s'ajoute la question de la discrimination, qui est encore une réalité chez nous. Tout cela n'est pas très positif, mais il faut quand même le dire. Les signalements que l'on reçoit à l'Institut montrent que les discriminations liées à l'emploi touchent, dans leur très grande majorité, des femmes. Cela concerne l'accès à l'emploi, la discrimination à l'embauche, notamment en lien avec la maternité ou la présomption de maternité quand les femmes se situent dans une certaine tranche

d'âge, les conditions de travail et la rémunération, et la rupture des relations de travail, à savoir les licenciements. La maternité, la grossesse, les responsabilités familiales vont représenter la moitié des motifs de discrimination dans le cadre du marché du travail.

Ce que l'on peut retenir de cette première partie, comme je le disais, c'est que, aujourd'hui, devenir mère va encore avoir un impact majeur sur la carrière et constituer un vrai facteur de vulnérabilité professionnelle.

Justement, sur la question de la vulnérabilité, un deuxième élément important concerne la ségrégation professionnelle et sectorielle.

La Belgique est caractérisée par une forte concentration de femmes et d'hommes dans des secteurs différents. Les femmes sont largement majoritaires dans les secteurs de la santé, de l'action sociale ou de l'enseignement. Vous voyez sur le graphique que les femmes représentent 79,9 % des travailleurs dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale. Les hommes, eux, sont davantage présents dans les secteurs de l'industrie, de l'énergie, de la construction. Cette répartition a des conséquences importantes, parce que les métiers fortement féminisés sont aussi moins valorisés économiquement, sont moins valorisés socialement, alors même qu'ils jouent un rôle essentiel dans notre société. Cela a été dit plusieurs fois.

Cette ségrégation professionnelle a des conséquences sur les revenus, elle a des conséquences sur l'évolution de carrière, mais elle influence aussi différemment les conditions de travail auxquelles les femmes et les hommes sont soumis et donc leur santé.

Au niveau des conditions de travail, ce que l'on remarque, c'est que les risques associés à des métiers masculins ont été davantage étudiés historiquement, ont été définis, reconnus, et cetera, et que les risques présents dans les métiers féminins sont moins visibilisés. Pourquoi ? Parce que les qualités pour effectuer ces métiers féminins sont considérées comme naturelles chez les femmes. S'occuper d'enfants, s'occuper de proches, de personnes malades, et cetera, c'est considéré comme quelque chose que les femmes faisaient déjà dans la sphère privée. Historiquement c'est moins détecté, moins reconnu comme des risques psychosociaux au travail. Pourtant, on le sait, les femmes sont confrontées à des risques réels sur le marché du travail. Je pense au fait de porter des charges lourdes dans les métiers du soin, par exemple, être confrontées à des produits chimiques dans tout ce qui est esthétique, et cetera, toute la question de la charge émotionnelle liée au secteur de l'enseignement, de l'action sociale. Ensuite, mais je ne m'étendrai pas là-dessus, toute la question des violences qu'elles peuvent rencontrer dans leur parcours professionnel, dans leur carrière et dont elles sont les principales victimes.

On a cette différence dans la reconnaissance et la détection des risques psychosociaux au travail. On a aussi une différence au niveau des conditions de travail, on en a déjà un petit peu parlé, qui est liée à l'organisation du travail et au partage inégal des tâches, c'est-à-dire que les femmes vont travailler en général à temps partiel, avec des horaires atypiques pour pouvoir s'occuper des enfants, des contraintes familiales, et cetera. C'est une double journée qui a aussi un impact sur leur santé physique et mentale. L'impact du travail sur la santé n'est pas neutre sur le plan du genre ; c'est le constat. L'impact va être différent en fonction que l'on est un homme ou une femme, et il va être reconnu aussi de manière différente en fonction que l'on est un homme ou une femme.

C'est un peu dans ce contexte qu'il faut comprendre aussi l'évolution des invalidités, des maladies de longue durée chez les femmes. Cela fait plusieurs années que le taux d'invalidité de longue durée augmente de manière continue chez les femmes ; d'abord pour tout ce qui est troubles de la santé mentale, dépression et burn-out. Les femmes représentent 71 % des invalidités longue durée pour burn-out, 68 % des invalidités pour dépression. La deuxième grande catégorie est tout ce qui est troubles musculo-squelettiques.

Ce sont des constats qui vont aussi nous interroger sur la qualité de l'emploi, la manière dont les risques professionnels vont être identifiés, reconnus. On sait aussi – on est en train de mener une recherche à l'institut – que certaines pathologies liées à des métiers très féminisés sont moins visibles. On ne fait pas aujourd'hui le lien entre le métier et la pathologie, donc il n'y a pas de reconnaissance de maladie professionnelle et pas d'indemnité qui va avec. C'est aussi un enjeu très important de l'égalité professionnelle.

J'aimerais terminer cette intervention par un dernier point – parce que je ne peux pas tout aborder – qui me semble aussi très important. Toutes les femmes ne sont pas confrontées aux mêmes réalités et ne nécessitent pas non plus la même approche. Certaines femmes vont cumuler les facteurs de vulnérabilité, c'est notamment le cas des femmes d'origine étrangère et en particulier des femmes d'origine externe à l'Union européenne. Les taux d'emploi des femmes provenant hors de l'Union européenne sont extrêmement faibles, parmi les plus faibles de l'Union européenne : 48,7 % de taux d'emploi pour les femmes d'origine externe à l'Union européenne. C'est un gap immense par rapport au taux d'emploi des femmes d'origine belge, qui est à 75 %.

Parmi les raisons de ce sous-emploi, on a fait une enquête l'année dernière, il n'y a rien d'extrêmement neuf, mais cela a permis d'objectiver un peu certains éléments. Ce sont par ailleurs des compétences régionales, donc cela me tenait à cœur de vous les partager ici.

Il y a la question de la discrimination à l'embauche, à l'intersection du genre et de l'origine. Il y a les barrières liées à la langue, avec toute une série de services d'accompagnement au travail et de mise à l'emploi, qui ne sont malheureusement pas encore proposés, ne fut-ce qu'en anglais. Il y a l'accès insuffisant de ces femmes aux structures d'accueil aujourd'hui et tout ce qui est freins administratifs, comme la complexité administrative pour obtenir un permis de travail et un permis de séjour. Il y a les difficultés liées à la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger. Même quand il n'y a pas de diplôme, il y a l'incapacité ou la difficulté de reconnaître des qualifications qui ont été obtenues à l'étranger par un système de validation des compétences, qui existe, mais qui est très ou trop peu utilisé aujourd'hui.

Face à ces obstacles, face à ces difficultés, une partie de ces femmes va glisser vers la précarité parce qu'elles vont se retrouver dans l'économie informelle, avec tous les risques que cela comporte d'exploitation, de sous-salaire, et cetera. Elles peuvent aussi se retrouver dans des situations de dépendance économique par rapport à un conjoint ; plus encore si elles sont dans une situation de regroupement familial. Intégrer ces femmes sur notre marché du travail est un enjeu essentiel relevant de l'égalité, mais également, très certainement, pour notre économie.

Le taux de surqualification est très important chez beaucoup de ces femmes. Les femmes diplômées d'origine étrangère occupent des emplois pour lesquels elles sont absolument surqualifiées. On a donc une perte de talents importante, parfois dans des secteurs en pénurie, en plus. Les intégrer sur le marché du travail répond non seulement à un enjeu d'égalité, mais également à un enjeu économique. D'ailleurs, les employeurs demandent une simplification des démarches à ce niveau.

Je terminerai en disant que renforcer l'autonomie économique des femmes impliquera d'agir à de nombreux niveaux :

- favoriser un partage plus équilibré des responsabilités familiales, domestiques, et cetera, notamment par une politique de congés ambitieuse pour les pères ;
- l'amélioration de l'accès aux possibilités d'accueil ;
- la sensibilisation des jeunes aux stéréotypes sexistes ;
- la lutte contre les discriminations intersectionnelles ;
- la valorisation des métiers fortement féminisés, y compris au niveau salarial ;
- la meilleure prise en compte des risques professionnels auxquels les femmes sont exposées.

Je vous remercie pour votre attention.

Mme la Présidente. – Merci à vous, c'était très complet, tout comme le précédent exposé. Merci d'avoir respecté le timing, c'est magnifique.

Audition de M. Guisse, Secrétaire général a.i. du Service public de Wallonie (SPW)

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

M. Stéphane Guisse, Secrétaire général a.i. du Service public de Wallonie (SPW). – Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Députés, Mesdames et Messieurs, c'est vraiment un grand plaisir de participer à cette Commission en tant que secrétaire général *ad interim*, parce que le sujet me tient particulièrement à cœur. Il n'y a pas de secret : sur mes quatre enfants, trois sont des filles, dont deux sont des femmes majeures. J'ai pu vivre, à travers leur adolescence, leur scolarité et leur entrée dans le monde du travail, les obstacles et les inégalités qui existent encore aujourd'hui dans notre société.

En écoutant mes deux prédécesseurs, je peux rejoindre de nombreux constats formulés. Je vais souligner des éléments plus positifs et éléments qui restent négatifs. Je vais vous parler de deux volets : la situation de l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'administration wallonne, le Service public de Wallonie, et des UAP ; ensuite, des actions que nous menons en tant qu'administration en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Je vais d'abord vous donner un chiffre. Au niveau des effectifs du Service public de Wallonie, je vais vous donner des clichés instantanés de la réalité d'aujourd'hui, et surtout des tendances. Le SPW a presque 20 ans – il a été créé en 2008 –, et vous allez voir que des choses sont restées relativement stables et que des choses ont bougé positivement. Concernant la proportion d'hommes et de femmes au Service public de Wallonie, on est presque à la parité, puisque nous avons aujourd'hui 47 % de femmes au Service public de Wallonie. En termes de chiffres, nous étions, au 31 décembre 2025, encore 10 600 agents. Comme vous le savez, nous suivons une trajectoire de décroissance : nous allons perdre à peu près un millier d'agents en quatre ans avec les départs naturels. Nous allons en remplacer à peu près un sur trois. Sur ces 10 600 agents, aujourd'hui, il y a à peu près 5 000 femmes et 5 600 hommes. En chiffres, si nous avions 300 hommes de moins et 300 femmes de plus, nous serions à la parité parfaite.

La bonne nouvelle, c'est que, si l'on sort un peu du SPW et que l'on prend les autres UAP wallonnes – ce n'est pas négligeable parce que l'on a à peu près 9 000 agents dans les autres UAP –, les chiffres sont bien meilleurs. Ainsi, dans les UAP wallonnes, nous avons deux tiers, soit 66 %, de femmes. Dès lors, si nous faisons la moyenne sur l'ensemble du SPW et des

UAP wallonnes, nous sommes aujourd'hui à 56 % de femmes. Par rapport à ce que notre collègue d'Agoria présentait tout à l'heure, on peut se réjouir d'une bonne représentation.

La question essentielle – j'ai aimé votre image sur la présence et le pouvoir d'influence – est de voir, aujourd'hui, la place concrète de la femme dans les fonctions dirigeantes et exécutives du Service public de Wallonie. Là aussi, nous avons des chiffres un peu meilleurs, même s'ils ne sont pas aussi bons que ceux que j'ai cités. Parlons d'abord du Comité stratégique. Comme vous le savez, il a été quasiment entièrement renouvelé il y a près d'un an. Nous avons aujourd'hui huit membres – j'en fais partie –, dont six hommes et deux femmes. Encore une fois, si l'on élargit à l'ensemble des UAP wallonnes, nous avons une quasi-parité. Les grandes UAP wallonnes sont quasiment toutes dirigées par des femmes : l'AViQ, le FOREm, l'IFAPME, l'EAP et d'autres. Quand on se réunit, on est une petite trentaine de directeurs généraux et directrices générales. On a une quasi-parité.

Dans le cran juste en dessous, donc le cran « Inspecteur général », nous avons aujourd'hui, dans les inspecteurs généraux et inspectrices générales nommés – je ne prends pas les *ad interim* et les faisant-fonction –, nous avons 23 hommes pour 12 femmes. Là, il y a une petite disparité. Ce qui est intéressant, c'est la tendance. Nous sommes passés, en une dizaine d'années, à une meilleure représentation des femmes dans ce genre de postes. Un niveau très important, c'est le niveau des directeurs et le niveau assimilé des A4, donc des conseillers. Quand on regarde aujourd'hui, nous avons 35 % de femmes dans les fonctions de directeur. Si l'on revient 10 ans en arrière, en 2015, nous étions à 28 %. On est en train de noter une progression du nombre de femmes dans ces fonctions exécutives vraiment essentielles. Le niveau directeur ou directrice est pour moi un niveau vraiment important, parce que c'est le niveau qui met en œuvre de manière opérationnelle les politiques du Gouvernement et les actions de l'administration.

De manière globale, on peut se réjouir de cette tendance à la hausse. Il y a encore du travail. Je ne suis pas partisan, à titre personnel, de mettre des quotas, parce que je considère souvent que les femmes n'ont pas besoin de quotas pour accéder à des postes à responsabilité. À un moment donné, nous devons veiller, à compétence égale, à avoir une certaine légitimité, à assurer un certain équilibre. Ce sont des débats qui ont lieu très souvent au Gouvernement, à l'administration, mais qui n'ont jamais été mis en œuvre jusqu'ici. On a cette tendance naturelle à équilibrer progressivement les fonctions.

Un petit débat par rapport au niveau. Vous savez que l'on a quatre niveaux dans l'administration : les niveaux A, B, C et D suivant le niveau d'études. Sans surprise, on constate au Service public de Wallonie, au niveau

universitaire, que nous avons une quasi-parité entre hommes et femmes. Au niveau des baccalauréats, c'est pareil : une quasi-parité entre hommes et femmes. Ce qui fait la disparité du SPW, c'est les niveaux C et D. Nous avons effectivement beaucoup de fonctions opérationnelles sur terrain, où l'on retrouve de manière assez naturelle un peu plus d'hommes, comme dans le reste de la société. C'est ce qui explique la petite différence au niveau du SPW par rapport aux UAP.

Au niveau des politiques menées par le Service public de Wallonie, je vais mettre en exergue quelque chose qui a été déjà cité, ce sont les familles monoparentales. Vous le savez, le Gouvernement actuel a mis très vite en place toute une série de mesures extrêmement concrètes en faveur des familles monoparentales. Ce ne sont pas que des femmes, mais, d'après mes statistiques, ce sont majoritairement des femmes. D'après les dossiers que nous traitons au SPW, 83 % des familles monoparentales sont des femmes. Dans ces mesures très concrètes, il y a des allocations familiales ciblées, des tarifs sociaux en matière de mobilité, des aides à l'emploi, des parcours logement simplifiés, des mesures en matière de fiscalité, notamment quand on immatricule un véhicule. Au SPW, nous sommes les garants de la mise en œuvre opérationnelle des mesures qui ont été décidées par le Gouvernement et votées par le Parlement.

Au niveau des formations, nous avons, dans les catalogues de formations de l'EAP, des formations tout à fait spécifiques sur l'égalité homme-femme, sur des précautions à prendre pour les managers, pour veiller dans les faits, concrètement, à cette égalité. Cela fait maintenant 11 ans que je suis directeur général et j'ai toujours eu à cœur, lorsque je voyais arriver une fonction managériale, des jeunes directeurs, des jeunes directrices, de les sensibiliser à la prise en compte de cette composante de genre qui n'est pas nécessairement innée. On observe aujourd'hui que, en matière de harcèlement sexuel, il y a inmanquablement une inégalité. Parfois, certains hommes sont victimes, mais il y en a peu. Dans la majorité des cas de harcèlement sexuel que l'on peut vivre – et il y en a malheureusement encore –, les femmes sont les victimes. Il faut dès lors outiller, documenter nos managers pour savoir comment bien faire face à ce type de situation bien compliquée à vivre.

De manière générale, quand nous avons de nouveaux collègues qui rentrent au SPW, je veux les voir à chaque fois donc je les accueille ; tous mes collègues font pareil. Dans les discours d'accueil, c'est une composante depuis des années, j'ai quand même souvent un peu plus de femmes que d'hommes qui rentrent et je mets toujours en garde les nouvelles collaboratrices, surtout les plus jeunes, sur le fait que le harcèlement est inacceptable. J'insiste vraiment sur les droits que les agents du SPW ont par rapport à ces sentiments de harcèlement. Cela peut être un détail, mais dans la façon de communiquer – je sais que

certains aiment, d'autres n'aiment pas –, nous utilisons l'écriture inclusive de manière systématique. Si on ne l'utilise pas, nous prenons le temps de bien parler aux deux genres. On fait de la com interne. Si l'on ne prend pas l'orthographe inclusive, on va faire des phrases un peu plus longues et citer les deux genres pour bien mettre en exergue les noms féminisés de fonctions au Service public de Wallonie.

En conclusion, le bilan est relativement positif et la tendance est plutôt bonne, mais j'appelle à la vigilance. Je pense que le droit des femmes vient de connaître 150 ans d'avancées, particulièrement sur les 50 dernières années, mais j'observe aujourd'hui, partout dans le monde, y compris en Europe, un risque de régression. Je le dis souvent à mes filles : attention, le combat est, au minimum, de maintenir les acquis. Il faut continuer à se battre pour la suite. Depuis mon enfance, les choses sont différentes, mais depuis quelques années, on observe un risque de dégradation des conditions.

Mme la Présidente. – Nous allons faire une pause technique de cinq minutes pour que vous puissiez organiser vos questions pour l'échange de vues.

La séance est suspendue.

- La séance est suspendue à 10 heures 36 minutes.

REPRISE DE LA SÉANCE

- La séance est reprise à 10 heures 43 minutes.

Mme la Présidente. – La séance est reprise.

AUDITIONS

(Suite)

Autonomie économique des femmes : carrières, parentalité et qualité de l'emploi

(Suite)

Échange de vues

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

Mme Armelle Gysen (Les Engagés). – Je voulais remercier nos trois intervenants du jour pour ces exposés qui respectaient scrupuleusement le temps, mais surtout intéressants à plus d'un titre.

J'avais une première question pour Mme Lombardi. C'est davantage une question technique qu'une question sur le genre et l'égalité entre hommes et femmes.

Vous avez énormément parlé de la filière STEM. En cette matière, la politique est portée par notre ministre

de l'Égalité des chances, Yves Coppieters, avec une vraie conscience, dès lors, je pensais qu'il s'agissait exclusivement de filières STEAM et que l'art était d'office intégré à cette filière. Comme tous vos *slides* indiquaient STEM, je me demandais si une mise à jour était nécessaire.

Mme Lisa Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie. – Ce sont bien les filières STEAM. Étant donné qu'il y avait des appellations telles que STEAMULI, STEMENTIEL, et cetera, effectivement, la dimension artistique est intégrée dans la définition.

Mme Armelle Gysen (Les Engagés). – J'y suis personnellement très sensible pour avoir fait une carrière dans le monde des arts d'une certaine manière, en tout cas à travers les médias. Je vous remercie de cette précision.

Mme la Présidente. – Je vous interromps quelques secondes. Je propose que l'on prenne les questions et que, ensuite, vous répondiez chacun à votre tour. Ce sera plus efficace de cette manière.

La parole est à Mme Gysen.

Mme Armelle Gysen (Les Engagés). – Merci, Madame la Présidente. Pour Mme Lombardi, tout est très clair.

Madame De Baets, vous avez évoqué que le temps partiel chez les femmes était de quatre femmes sur 10 contre un homme sur 10. Les raisons évoquées étaient toujours la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Peut-on en déduire que c'est un choix personnel posé par la cellule familiale ? Est-ce motivé au sein du couple ? Avez-vous avez plus de pistes pour justifier ou expliquer ces chiffres ?

J'ai une question sur l'évolution, que l'on peut souligner, puisqu'elle est assez rapide en 15 ans : des pères ont profité de l'entièreté du congé de naissance qui est passé à 20 jours. J'espère qu'ils n'ont pas uniquement célébré la naissance de leurs enfants avec leurs copains dans les *afters* de hockey. Je suis un peu genrée sur cette question, pardonnez-moi. Cela prouve certainement que ces messieurs sont plus présents aux côtés des mamans. On ne peut que saluer cette démarche. C'est la preuve également que le politique a véritablement un rôle à jouer, puisqu'il peut inciter à impliquer le papa dès la naissance. On sait que c'est un enjeu fondamental pour la suite de l'éducation des enfants et de l'équilibre familial.

Les places d'accueil sont une question cruciale qui intervient. On en a parlé lors de la réunion précédente de notre Commission. L'enjeu de cette société, c'est la place que l'on veut donner aux enfants et elle s'équilibre sur deux têtes : sur le père et sur la mère, et donc sur l'investissement du papa, mais également sur les places que l'on peut proposer pour que ces familles

continuent à évoluer favorablement autour de l'équilibre des enfants, en allégeant la maman de cette charge qui a pesé longtemps sur ses épaules.

J'ai, en outre, une réflexion sur les familles monoparentales. Cela m'a interpellée, puisque le taux d'emploi chute à 66 % chez les familles monoparentales, contre des chiffres autour de 80 % pour toutes les autres familles. Ce sont les familles pourtant les plus vulnérables et celles qui ont le plus besoin d'un emploi pour assurer l'éducation des enfants. On l'a dit aussi lors de la réunion précédente de cette Commission. Une femme ou un papa en situation de monoparentalité, c'est-à-dire qui a la charge seule économique de ses enfants, sera un employé d'une grande dévotion puisqu'il a la peur de perdre son emploi, donc il sera complètement dévoué. Je suis interpellée par ce chiffre qui continue de fragiliser ces familles qui ont toute mon attention.

Enfin, un enjeu face à la pénurie dans certains secteurs, ce sont les femmes issues de l'immigration. On le voit dans les chiffres, toutes ces femmes hors Europe ont moins accès à l'emploi à cause de difficultés, de la connaissance de la langue, de démarches administratives trop lourdes, d'équivalences de diplômes. C'est une perte de talents pour notre société. À cet égard, un travail considérable à faire pour accueillir ces femmes du monde venues renforcer les rangs de notre société. Je parle là de manière plus globale par rapport au chantier que nous avons certainement à entreprendre.

Monsieur Guisse, je cherche votre nom parmi tous les responsables du SPW, où je n'ai trouvé que des hommes, à mon grand désarroi. J'entends que vous avez des filles et qu'elles vous sensibilisent à la cause des femmes. Je ne sais pas ce qu'il en aurait été si vous n'aviez eu que des garçons. J'espère que votre intérêt pour la cause des femmes n'en aurait pas été moins important.

Vous m'avez interpellée sur cette histoire de quotas. Je ne vous cache pas que, longtemps, j'ai sans doute défendu votre point de vue de dire que : « Les femmes sont compétentes, elles n'ont pas besoin de quotas. Les femmes sont fortes, elles peuvent se débrouiller ». Toutes les femmes ne sont pas fortes. L'égalité sera effective quand on aura des femmes incompétentes à la tête des entreprises. Cette phrase est célèbre, vous la connaissez sans doute. Si nous n'avions pas eu de quotas, beaucoup de femmes dans cette salle ne seraient pas là. C'est un constat que l'on est obligé de tirer dans les parlements. Je vois que sur les listes communales, encore beaucoup de femmes sont présentes au moment de la campagne, mais pas nécessairement au moment où les postes sont distribués. Nous avons une responsabilité en tant que parlementaires, en tant que personnes, en tant que figures qui incarnons les questions de genre, parce qu'ils sont nécessaires à la présence des femmes.

Je note les hommes, dans tous les secteurs du SPW, à la tête de ces services. Vous notez une belle évolution de 28 % à 35 % au niveau de la direction. Vous l'avez évoqué : c'est là que les décisions se prennent et c'est là que des femmes doivent être présentes. Cela veut toutefois dire que seules un tiers de femmes occupent un poste décisionnel au cœur du SPW Finances.

Quand je vous ai entendu parler très très vite des familles monoparentales, j'aurais aimé que le SPW – qui respecte et qui applique nos politiques mises en place – soit réellement conscient de cette problématique. S'il y a un lieu en Belgique où l'on est conscient des difficultés financières de ces femmes et de ces familles précaires – parce qu'il y a aussi des hommes –, de leurs difficultés à honorer leurs factures et leurs engagements, à joindre les deux bouts et à porter à bout de bras l'éducation de leurs enfants, c'est bien au cœur de vos services. Il y a là un point d'attention crucial. Il faut y mettre des femmes, qui ont la sensibilité de mesurer la difficulté quotidienne que certains d'entre nous, certains citoyens doivent rencontrer chaque jour. Ces politiques de la famille monoparentale sont comme un *gender mainstreaming* presque obligatoire à mettre en œuvre dans nos sociétés, parce qu'elles représentent, de mémoire, un tiers des cellules familiales. Cela veut dire que c'est une nouvelle configuration de notre société qu'il faut prendre en compte. Je me sens un peu sévère avec vous, mais il y a des sujets qui me touchent plus que d'autres.

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

Mme Sophie Fafchamps (Les Engagés). – Tout d'abord, je suis désolée d'être arrivée en retard – c'était compliqué ce matin. Je n'aurai de questions que pour M. Guisse, puisque je n'ai pas eu l'occasion d'entendre Mmes De Baets et Lombardi. Je regarderai évidemment la vidéo et je lirai le compte rendu.

Comme ma collègue, je m'étonne – même si je le savais – qu'il n'y a que des hommes à la tête des différents SPW. Même si je partage le fait qu'il faudrait que les femmes soient là pour leurs compétences et pas pour des quotas, on est clairement dans des secteurs où les quotas sont parfois nécessaires, au moins pour donner une impulsion.

Au niveau des recrutements, comment fonctionnent vos jurys ? Y a-t-il une attention particulière à ce qu'il y ait toujours une mixité dans les jurys ? Y a-t-il encore de temps en temps ou dans certains secteurs – par exemple, en infrastructures – uniquement des hommes dans les jurys ? Avoir une mixité dans les jurys de recrutement apporte, à mon avis, un regard différent et ouvre parfois le champ des possibles à engager des profils qui ne seraient peut-être pas choisis s'il n'y avait que des hommes – ou des femmes, d'ailleurs – dans la composition des jurys.

Il y a 15 jours, quand nous avons reçu Wallonie Entreprendre, j'ai insisté plusieurs fois sur une question à laquelle je n'ai pas reçu de réponse. En creusant un peu, il apparaît que c'est plutôt de votre ressort. Je vais ainsi me permettre de poser cette question, qui concerne le monde entrepreneurial, et plus particulièrement le moment où les femmes veulent créer une entreprise ou faire grandir leur entreprise. On sait que seules 10 % des femmes entrepreneuses sont dans des entreprises en croissance ou avec du personnel. C'est vraiment sur ce volet que l'on doit insister dans l'entrepreneuriat, parce qu'il y a de plus en plus de femmes entrepreneuses – 38 % pour le moment. Par contre, quand on prend les entreprises en croissance ou avec du personnel, on a seulement 10 % de femmes cheffes d'entreprise. Il y a là quelque chose à creuser. Quand j'ai demandé à M. Di Bartolomeo s'il y avait un projet féminin, comme soutenir plus facilement ou avoir des subsides spécifiques pour des projets portés par des femmes, il m'a dit non.

En creusant un peu, il m'a dit que chez Wallonie Entreprendre, ils ne font que du financement. Il m'a dit qu'ils ne peuvent pas faire de distinction entre les hommes et les femmes, mais que, par contre, on pourrait créer au niveau du SPW des projets. Il s'agirait de différents types de projets de soutien, par exemple, à l'innovation ou à la technologie, où l'on choisit des angles et où l'on se dit : « C'est ce type d'entreprise que l'on veut ; on soutient donc plus vite ces projets-là ». Ne pourrait-on pas se dire que l'on veut plus de femmes entrepreneuses, et donc mettre des moyens pour soutenir des projets portés par des femmes, peu importe le secteur dans lequel elles sont ? Avoir un focus « genre » plutôt qu'un focus « fond du dossier ». C'est une question que je voulais vous poser, tout en connaissant le contexte budgétaire dans lequel se trouve la Wallonie. Dans des choix de budget, les femmes pourraient-elles être un critère ? C'est la seule question que je voulais poser, puisque ma collègue Armelle Gysen en a déjà posé quelques-unes.

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

Mme Veronica Cremasco (Ecolo). – Je vais essayer d'être brève, bien que ce ne soit pas nécessairement gagné. Merci beaucoup à tous les trois pour vos exposés et pour tout ce qu'ils nous apprennent.

Je vais commencer dans l'ordre, par Mme Lombardi d'Agoria. On a eu quelques témoignages et je trouve que le sujet s'y prête bien. Je suis ingénieure civile-architecte de formation et je me sens représentée par ce que vous dites.

J'aime bien votre conclusion et l'allusion que vous y faites : « J'espère que cela changera les 130 ans pour arriver à l'égalité hommes-femmes ». J'aimerais mettre en avant un des axes que j'ai toujours défendus concernant la technique en général et les femmes dans

ces secteurs techniques et technologiques, qui rejoint un peu le propos de Mme Fafchamps, à savoir les projets qui émergent et qui sont spécifiques aux femmes. Amener la spécificité genrée et féminine est qualitatif et cela amène vers l'égalité. On peut porter ces projets. Ils nous conviendront davantage. On peut espérer que les femmes y auront une place plus importante pour arriver à l'égalité. Que pensez-vous des projets spécifiques aux femmes portés par des femmes ?

Vous mettez trois points en évidence et vous dites que vous travaillez particulièrement sur le manque de possibilités de promotion, les microagressions et les « onlys ». Sur les microagressions et le phénomène des « onlys », je vous rejoins complètement, mais je n'ai pas compris le manque de possibilités de promotion. Le manque de promotion et d'accès à ces promotions, certes, mais le manque de possibilités de promotion pour les femmes, cela voudrait dire qu'il y a moins de possibilités. Que les femmes y accèdent moins facilement, OK, mais j'aimerais un éclaircissement à ce sujet.

Madame De Baets, je suis désolée – peut-être qu'il n'y a peut-être que moi qui l'ignore –, mais je trouve qu'il faut faire quelque chose sur le fait que les femmes isolées gagnent plus que les hommes isolés. Je trouve que c'est assez impressionnant et qu'il y a quelque chose à faire derrière cela. Je n'ai pas la continuité là maintenant.

Sur la spécificité des femmes, cela rejoint mon propos précédent, j'aimerais insister sur l'implication familiale, les différentes charges liées à la vie familiale. Je suis maman de deux filles et je m'occupe de mon papa. J'adore cela, j'ai envie de le faire. Je n'ai pas nécessairement envie de céder cela à mon homme. Comment considère-t-on cette question dans l'égalité entre les hommes et les femmes ?

Loin de moi l'idée de dire de manière générique que toutes les femmes pensent comme moi : on serait nées comme cela. Je suis tout à fait d'accord. C'est pour cela que je mettais d'abord l'accent sur les femmes isolées qui gagnent plus – tant mieux, cela doit pouvoir exister aussi –, mais il y a le pendant aussi de femmes qui ont envie d'être mères de famille, de s'occuper de leurs parents. Il ne faudrait pas que cette dimension soit gommée en disant que c'est un handicap. Si c'était une force, y réfléchissez-vous ? Est-ce analysé ?

Par rapport au SPW et à M. Guisse, j'ai été complètement interloquée, comme mes deux collègues précédentes, j'ai déjà eu l'occasion de le dire à Mme Galant. Les directeurs généraux du SPW, notamment suite au changement opéré, sont exclusivement des hommes. On peut le voir sur le site web, il n'y a que des hommes. Vous mettez en avant les 35 %, Mme Galant m'avait dit la même chose. Des entités sont affiliées, ne fût-ce que symboliquement. Vous allez sur le site du SPW, vous voyez des

directeurs, masculins alignés, puis des entités dites affiliées et, ensuite, il y a deux petits profils de deux femmes. Je suis assez interloquée par votre propos : « Cela se tient à 35 %. Il y a de la marge de progression ». Oui, et pas qu'un peu !

La deuxième chose que l'on fait systématiquement pour le justifier, dans nos discussions en tout cas – Mme Galant le faisait aussi –, c'est d'englober les UAP en disant qu'il n'y a pas que le SPW ni les directeurs généraux – puisque ces derniers ne comptent pas une seule femme, sauf dans ces deux entités affiliées – et que l'on peut prendre en considération les UAP. D'accord, mais ce ne sont pas les directeurs généraux du SPW. Heureusement qu'il y a des femmes dans ces UAP – en l'occurrence, des femmes à poigne –, mais il y a quand même un vrai problème qui va au-delà de l'image.

Il faut quand même voir le site web du SPW ; quiconque le visite est confronté à cela. J'aimerais donc vous entendre sur le sujet, parce que c'est quand même « gloups ».

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

Mme Isabella Greco (PS). – Merci à chacun et chacune d'entre vous pour vos brillantes présentations, qui nous permettent d'alimenter nos débats et de continuer à poursuivre nos réflexions communes.

Je vais essayer de procéder dans l'ordre, en commençant par la présentation d'Agoria. J'ai entendu qu'il y avait une disparité entre les Régions ; il y aurait notamment, dans votre secteur, 28 % de femmes de plus à Bruxelles qu'en Wallonie. N'est-ce pas simplement lié au fait qu'il y a plus d'entreprises dans cette filière à Bruxelles par rapport à la Wallonie ? Forcément, il y aurait alors beaucoup plus d'opportunités, pour les femmes comme pour les hommes, dans ces métiers. C'est juste pour comprendre la disparité entre Bruxelles et la Wallonie. On est déjà fort à la traîne en Wallonie ; dès lors, si l'on pouvait parfois trouver des réponses factuelles, cela nous permettrait de nous focaliser sur les vrais combats.

Vous avez évoqué un élément hyper important, que nous avons aussi évoqué la dernière fois : le rôle d'ambassadrice qu'une femme peut avoir dans les écoles. Je l'ai dit et je le redis : on s'identifie à nos pairs. Si, aujourd'hui, je fais ce métier, c'est parce que je me suis identifiée à d'autres qui l'ont fait avant et qui ont ouvert la voie. Je me suis dit : si c'est possible pour elles, c'est possible pour moi. Il faut à tout prix investir et continuer à travailler dans ce domaine.

Je voulais aussi vous poser des questions sur le plan Genre. J'imagine que vous connaissez ce plan, dont la mise en place visait notamment à renforcer la présence des femmes dans les métiers qui sont les vôtres. Avez-vous contribué à sa rédaction et à la définition des objectifs qui y figurent ? Comment analysez-vous les

objectifs qui ont été fixés ? Pouvez-vous identifier, si vous étiez au Gouvernement aujourd'hui, les mesures prioritaires que l'on devrait mettre en place, à court ou moyen terme, pour renforcer l'autonomie économique des femmes ?

Je passe ensuite à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Vous dressez un bilan que l'on entend tout le temps, ce qui le rend d'autant plus important. Cela devient presque une messe que l'on doit avoir en tête. Par contre, j'ai été interpellée lorsque vous avez parlé de l'écart salarial. Quand vous le dites, il devient vrai. C'est un peu comme l'écriture inclusive ; lorsqu'on la prononce, elle devient vraie. De même, quand on parle des femmes, elles prennent place dans le discours et elles existent. C'est pour cela que l'écriture inclusive est hyper importante. Bref, vous dites que, dès que l'on devient maman, on subit un écart salarial, ce qui est hyper injuste. La nature est ainsi faite, mais il est inacceptable que, dès que l'on devient maman, on doive sacrifier notre carrière, notre santé et notre salaire. Un papa est valorisé, une maman est pénalisée, alors que c'est la nature qui détermine le rôle de chacun et qui fait que c'est nous qui mettons au monde. Dès lors, on peut et l'on doit agir au niveau des politiques publiques – et des politiques tout court – pour travailler contre ce fait injuste par nature.

C'est là que j'en viens à vous, Monsieur Guisse. Vous avez énuméré les actions du Gouvernement, notamment en termes de fiscalité, de mobilité, d'allocations majorées, et cetera, mais je suis triste que l'on ne soit pas rentrés suffisamment dans le détail pour vraiment comprendre l'action du Gouvernement aujourd'hui. Cela rejoint la question que j'ai posée par rapport au plan Genre : comment ce Gouvernement agit-il pour réduire ces inégalités naturelles ?

Cela rejoint mon prochain point, qui est lié aux discriminations. Certaines femmes cumulent des discriminations triples, voire quintuples – j'exagère peut-être – par rapport à l'embauche, d'où ma proposition de recevoir ici M. le Ministre Jeholet pour lui exposer toutes ces situations de manière objectivable et peut-être construire avec lui une réponse à cette problématique. C'est aussi lié au manque de détails ou de force dans votre discours par rapport au travail tant de l'administration que de ce Gouvernement.

Cela me permet de rebondir sur les quotas. Je partage l'avis de mes deux collègues précédents. À Charleroi, on a mis des quotas dans nos entreprises locales pour être certaines et certains que nos entreprises engagent des personnes issues de l'immigration. C'est le même quota qu'avec les femmes. Il y a des gens compétents dans tous les secteurs, issus de tous les milieux du monde, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. Toutefois, si l'on veut commencer à tendre vers une parité et un équilibre, les quotas sont indispensables. Si cela a été mis en place à Charleroi, cela doit être discuté avec le ministre pour, en plus des

quotas genrés, mettre en place des quotas de discrimination dans nos entreprises wallonnes.

Au niveau du SPW, vous avez dressé un bilan très agréable au sujet de la parité au sein même de votre administration. Pour pousser la discussion un peu plus loin, s'agit-il tous d'ETP ? Ne compare-t-on pas des pommes et des poires ? Au niveau des UAP, vous disiez qu'il y avait 66 % de femmes. S'agit-il d'ETP ou non ? Si l'on compare un homme en temps plein et une femme qui est en mi-temps, forcément elles vont être plus nombreuses, mais elles ne vont pas prendre la même charge de travail.

Cela me permet une petite réflexion par rapport aux UAP. Vous disiez qu'il y a deux tiers de femmes, c'est bien. Néanmoins, il s'agit de domaines, sauf erreur de ma part, qui font partie du domaine élargi du *care*. On parle de l'AViQ, de FamiWal, du FOREm. Ce sont toujours des femmes qui prennent soin de la société. Ce sont des métiers où elles sont attendues. Là où il y a un vrai défi, c'est dans les métiers évoqués par la représentante d'Agoria.

Je terminerai juste en revenant vers vous, Monsieur, par rapport au *gender mainstreaming*. Chacun des intervenants que l'on a reçus ici a attiré notre attention sur le manque de force de cet outil indispensable et sur le manque de visibilité de son action sur le Gouvernement et sur l'administration. Il importe que l'on puisse en parler de manière plus approfondie et sur base de données objectivables.

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

Mme Jamila Ammi (PTB). – Merci aux différents intervenants pour leur exposé. Je voudrais commencer avec trois questions pour Agoria.

Premièrement, dans le secteur de l'industrie technologique représenté par Agoria, les métiers sont souvent mieux rémunérés et offrent davantage de perspectives de carrière. Pourtant, les femmes y restent sous-représentées. Vous l'avez d'ailleurs soulevé. J'entends bien qu'Agoria ne reste pas inactive. Quelles mesures contraignantes Agoria est-elle prête à soutenir pour que les entreprises ne se contentent pas de campagne de communication, mais garantissent réellement l'accès des femmes aux métiers techniques, aux formations qualifiantes, aux promotions et aux fonctions de direction ?

Deuxièmement, on entend souvent que les interruptions de carrière ou les temps partiels liés à la parentalité expliqueraient les inégalités entre femmes et hommes. Dans les faits, ce sont surtout les femmes qui en paient le prix sur leur salaire, leur pension et leur évolution professionnelle. Que propose Agoria pour que la parentalité ne soit plus un frein à la carrière des femmes ? Soutenez-vous, par exemple, des mesures obligeant les entreprises à neutraliser les effets des congés parentaux et de maternité dans les évaluations,

les promotions et les augmentations salariales ? Autrement dit, êtes-vous d'accord pour obliger les entreprises à faire comme si les congés parentaux ou de maternité n'avaient pas pénalisé la travailleuse dans sa carrière ?

Troisièmement, beaucoup d'entreprises mettent en avant la flexibilité comme solution pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Pour les travailleuses, la flexibilité signifie souvent des horaires décalés, une disponibilité permanente, des temps partiels non choisis ou une pression accrue. Comment Agoria distingue-t-elle la flexibilité favorable aux travailleuses de celle qui sert surtout les besoins patronaux ? Êtes-vous favorable à un droit réel à des horaires prévisibles, à l'augmentation du temps de travail pour les travailleuses qui le souhaitent et à des sanctions contre les temps partiels imposés ?

Je reviens sur l'égalité des femmes et des hommes. Vous rappelez que le temps partiel des femmes constitue une grande partie de l'inégalité sur le marché du travail. Comment éviter que le débat public réduise l'écart salarial à une simple question de choix individuel des femmes, alors que ces choix sont souvent contraints par le manque de places d'accueil, les bas salaires, les horaires incompatibles avec la vie familiale et la répartition inégale du travail domestique ? Quelles recommandations formulez-vous pour que l'on puisse s'attaquer aux causes structurelles plutôt qu'aux symptômes ?

La transparence salariale est souvent présentée comme un levier important contre les discriminations. Cependant, sans contrôle ni sanction, elle risque de rester un outil purement déclaratif. Selon vous, quelles obligations devraient être imposées aux employeurs en Wallonie et en Belgique pour rendre visibles les écarts de salaires, de primes, de promotions et de classification des fonctions ? Faut-il renforcer les inspections et prévoir des sanctions financières réelles pour les entreprises qui maintiennent des écarts injustifiés ?

L'autonomie économique des femmes ne se limite pas au salaire mensuel. Elle concerne aussi les droits sociaux, les allocations, les pensions et la capacité à quitter une situation de dépendance ou de violence. Disposez-vous de données ou de constats sur le lien entre temps partiel, carrière interrompue, bas salaire et risque de pauvreté des femmes âgées ou des familles monoparentales ? Quelles mesures prioritaires recommandez-vous pour garantir une véritable autonomie économique tout au long de la vie ?

Enfin, je termine avec Monsieur pour le SPW. La Wallonie dispose de leviers importants en matière d'emploi, de formation, d'insertion socioprofessionnelle et de soutien aux services. Le SPW indique notamment travailler à l'accès à l'emploi, à la formation et à la création d'emplois durables. Concrètement, quels indicateurs utilisez-vous pour mesurer si les politiques

régionales améliorent réellement l'autonomie économique des femmes ? Dispose-t-on d'objectifs chiffrés sur la réduction du temps partiel subi, l'accès des femmes aux formations qualifiantes, la qualité des emplois créés et la sortie des bas salaires ?

On parle aussi beaucoup d'activation et de retour à l'emploi. Cependant, l'autonomie économique des femmes dépend aussi de conditions très concrètes : crèches accessibles, accueil extrascolaire, transport public, soins aux proches, maisons de repos et services d'aide à domicile. Sans service public suffisant, ce sont encore les femmes qui compensent gratuitement. Le SPW a-t-il évalué l'impact du manque de services collectifs sur le temps partiel, l'inactivité contrainte ou les interruptions de carrière des femmes en Wallonie ?

Enfin, les femmes sont nombreuses dans les métiers du soin – j'en viens, d'ailleurs, j'ai été aide-soignante pendant 30 ans en maison de repos : du nettoyage, de l'aide aux personnes, de l'accueil, du social ou du commerce. Cela a été rappelé aujourd'hui, ce sont des secteurs essentiels, mais souvent mal payés, pénibles et précaires ; je confirme. Quelles politiques régionales sont mises en place pour améliorer la qualité de ces emplois majoritairement féminins ? Le SPW est-il favorable à conditionner davantage des aides publiques aux entreprises et aux opérateurs, à des critères d'égalité salariale, de stabilité des contrats, de temps de travail suffisant et de prévention des violences sexistes au travail ?

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

M. Maxime Daye (MR). – Tout d'abord, je vous remercie pour l'ensemble des données. On avait préparé beaucoup de choses en lisant vos différents rapports et l'on avait préparé toute une série de questions auxquelles vous avez déjà répondu. C'est frustrant, mais, en même temps, c'est très positif ; cela veut dire que vous connaissez bien le sujet. Cela étant, j'ai quand même quelques petites analyses ou questions.

Pour Agoria, c'était très clair. Vous avez noté une disparité entre les Régions au niveau du nombre de femmes dans la tech de manière générale. Vous avez exprimé d'ailleurs toutes les actions de terrain que vous faites pour pallier cela et pour faire de la promotion. Au niveau du rendu des résultats de ces actions de terrain, voyez-vous aussi une différence entre Régions ? Par exemple, les initiatives que vous pouvez mener, notamment dans les écoles, fonctionnent-elles mieux ou davantage en Flandre qu'en Wallonie ? Si oui, pourquoi ? Si oui, quelles seraient les recommandations au niveau régional wallon qui pourraient être faites pour vous aider dans cela ?

Pour l'institut, j'aime bien taquiner mes collègues féminines dans cette Commission. J'étais heureux de voir le rôle des papas qui était mis en avant, le fait que les hommes prenaient leur congé de paternité et qu'ils

souhaitaient jouer un rôle au sein de la famille. C'est intéressant d'avoir également ce genre de discours. Quand je l'ai tenu, il y a quelques semaines, ce n'était pas facile à faire passer. Merci pour cela. C'est un vrai institut d'égalité et non pas d'inégalité. C'est important de le signaler.

Comme vous êtes au niveau fédéral, j'avais une question par rapport à vos liens avec les niveaux régionaux. Comment travaillez-vous avec les instituts régionaux pour éviter le travail en silos, le travail en partenariat et éviter des dispositifs doublons ? Dans vos recommandations, vous avez dit : « Je vais vous faire des recommandations régionales », puis vous avez dévié naturellement sur une série de prérogatives qui sont encore fédérales. Il est intéressant de recadrer.

Pour le SPW, je suis moins rude que mes collègues à votre égard. Si l'on regarde l'organigramme du SPW, malgré toute votre fougue et tout ce que vous avez mis en avant par rapport aux chiffres et tout ce qui est mis en œuvre pour le management au niveau du SPW en termes de parité, c'est vrai que, au niveau des comités stratégiques, les chiffres ne parlent pas pour vous.

À l'inverse, mes collègues ne s'offusquent pas quand on regarde l'organigramme fonctionnel de l'AViQ, où l'on cherche plutôt les hommes. Dans ce genre de cas, même si Armelle Gysen qui a un peu recadré, je trouve intéressant de regarder le SPW dans son ensemble, y compris les UAP. Cela va mieux, du moins on va vers un mieux.

Là où j'ai été assez étonné, c'est que votre présentation était assez positive, orientée avenir et avec toute une série de points positifs. Cependant, vous avez terminé en disant notamment que c'était un conseil que vous donniez à vos enfants : il y a un risque de dégradation quand vous regardiez ce qui se passait dans le monde. Le monde bouge beaucoup, mais, par exemple, au niveau wallon et donc au niveau du SPW, avez-vous l'impression que ce risque de dégradation est effectivement à nos portes ? Si oui, pourquoi ? Quels exemples concrets pouvez-vous donner ? Comment nous, au niveau du Parlement de Wallonie, pouvons-nous vous soutenir pour vous donner tort dans cette crainte de l'avenir ?

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

Mme Lisa Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie. – Merci pour vos questions très pointues. Je vais essayer d'y répondre au mieux. Je ne garantis pas avoir des réponses à tout parce que certaines questions sont très spécifiques. Néanmoins, merci pour votre intérêt et l'attention que vous avez portée à nos présentations

Je pense avoir répondu à la question de Mme Gysen hors cadre. Je passe alors à la question de Mme Cremasco. Vous m'avez demandé ce que je

pensais des projets qui émergent de femmes et qui sont dédiés aux femmes. Je n'en pense que du bien. Il y a notamment l'émergence de tout ce que l'on appelle le secteur de la Femtech, que vous connaissez peut-être, qui sont les technologies dédiées au bien-être féminin. C'est un secteur de santé féminine considéré comme très prometteur, dans lequel nous estimons que l'on doit encourager un maximum de femmes à s'investir et encourager aussi les investisseurs à croire dans ces projets portés par des femmes et qui est spécifiquement dédiés à la santé féminine.

Par rapport à votre deuxième remarque, c'était juste une question sémantique, mais je suis tout à fait d'accord avec vous : il s'agit de la question de la promotion des femmes. Nous travaillons là-dessus ainsi que tout ce qui est *succession planning*, notamment dans les entreprises. Il apporte une grande attention à ce qu'il y ait également une égalité de genre dans tout ce qui est plans de succession prévus dans les entreprises.

Je passe à la deuxième question de Mme Greco, à savoir comprendre la disparité Bruxelles-Wallonie. On n'a pas une réponse formelle, mais on peut déduire de cette analyse et des raisons probables que, d'une part, à Bruxelles, on a un marché du travail beaucoup plus international. De grands groupes internationaux sont installés à Bruxelles et amènent des approches qui peuvent parfois être différentes de celles que l'on peut rencontrer dans les deux autres Régions du pays. On retrouve aussi plus à Bruxelles des fonctions de support comme HR, communication, consulting, qui sont aussi plus porteuses d'opportunités pour les femmes. On retrouve aussi plus de profils tertiaires dans les services et probablement aussi un bassin de talents plus diversifié. On a effectivement un bassin de talents qui est beaucoup plus international et beaucoup plus diversifié à Bruxelles que dans les autres Régions du pays. On estime que cela pourrait être les raisons pour lesquelles on a ce taux plus élevé de femmes à Bruxelles.

Par rapport au plan Genre, on est régulièrement consulté comme parties prenantes. On l'a été dans le cadre de la stratégie Genre et Droits des femmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles, initiée par le ministre Coppieters. On a également des contacts avec le cabinet de la ministre Matz, au niveau fédéral, pour la stratégie Women in Digital. Ce sont des choses auxquelles on est évidemment très heureux d'apporter notre réalité de terrain et notre contribution aux enjeux.

On est alignés avec ce qui se dégage de ces constats, l'axe « Leadership et participation », avec l'objectif d'améliorer la visibilité des femmes, comme vous l'avez justement souligné, et sur la nécessité du travail très fort à mener sur les stéréotypes et les biais de genre. C'est fondamentalement une question culturelle, une question sociétale. Si l'on ne travaille pas sur ces stéréotypes, tout ce que l'on aura beau mettre en place par ailleurs ne permettra pas d'arriver à une efficacité maximale.

Concernant les questions de Mme Ammi sur l'engagement concret des entreprises, je pense que les entreprises sont loin de s'engager pour des questions de communication. D'ailleurs, beaucoup ne communiquent pas sur tout ce qu'elles font pour l'égalité de genre. Elles le font de façon totalement discrète et de façon totalement engagée. Il y a énormément de patrons et patronnes d'entreprises qui vont dans les écoles. Il y a énormément d'entreprises qui ont mis en place dans leur sein, des comités, des groupes dédiés à l'égalité de genre, des groupes de travail diversité, équité et inclusion et qui mènent des actions concrètes dans les entreprises, sans que cela fasse l'objet de communication de leur part.

On travaille tous les jours avec ces entreprises, et je peux vous dire qu'il y a beaucoup de choses qui se font et qu'il y a véritablement un engagement fort des entreprises qui, par ailleurs, ont également beaucoup d'autres problématiques à gérer. Celle-ci vient s'ajouter au reste de la charge qui pèse sur nos entreprises.

Par rapport à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il est vrai que les métiers que l'on peut retrouver dans la tech sont parmi les plus favorables à cet équilibre. Il y a également – c'est quelque chose sur lequel on interroge régulièrement nos membres – très peu de problèmes liés à cet équilibre. Le droit à la déconnexion est largement respecté dans les entreprises. Beaucoup d'entreprises y portent une attention particulière. Il y a toujours un travail de sensibilisation à continuer sur ce sujet, mais c'est quelque chose que l'on estime être assez porteur dans notre secteur.

Vous m'avez également posé une question sur l'égalité salariale. C'est un secteur dans lequel les différences salariales, à poste égal, sont les moins importantes. Néanmoins, comme je l'ai évoqué dans ma présentation, l'enjeu se joue au niveau de la montée dans les échelons hiérarchiques ; nous y travaillons fortement pour encourager les femmes à progresser dans la hiérarchie et, forcément, à progresser au niveau salarial.

Par rapport aux questions de M. Daye sur les différences entre Régions par rapport aux actions de terrain, chaque Région a des spécificités. C'est tout l'intérêt de travailler avec des partenaires locaux. C'est ce que nous faisons, puisqu'il y a quand même des différences culturelles et des différences entre les Régions. En Wallonie, on constate une importance de la proximité locale. Cela se voit beaucoup, par exemple, au niveau des interactions avec les écoles. Ce sont beaucoup de projets qui sont portés au niveau local. Une recommandation que l'on pourrait faire serait d'avoir, au niveau wallon – puisque c'est ce qui nous occupe, ici, dans le cadre des travaux de ce Parlement –, quelque chose de beaucoup plus structuré.

En effet, beaucoup d'acteurs font des efforts incroyables au niveau de la sensibilisation aux

stéréotypes de genre, à la promotion des métiers techniques et des filières STEAM, mais il y a quand même une grande disparité des projets et des acteurs, et parfois un manque de visibilité, même de la part des écoles, sur ce qui existe comme type de dispositif et beaucoup de choses qui, à mon avis, pourraient être beaucoup plus mutualisées. On recommanderait donc d'avoir quelque chose de plus structurel, de plus mutualisé, avec un impact beaucoup plus fort qui pourrait en être tiré.

J'espère avoir répondu à vos questions ; dans le cas contraire, n'hésitez pas à me le faire savoir.

Mme la Présidente. – La parole est à Mme De Baets.

Mme Véronique De Baets, Responsable du département Communication, Recherche, Formation et Traduction, et Porte-parole de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). – Je vais essayer de regrouper toutes ces questions par thèmes, puisque certaines se recoupent un peu.

La question du temps partiel sur le fait qu'il soit choisi ou subi est un grand débat. La distinction entre les deux va être relativement ténue. Pour ma part, je préfère parler de temps partiel de compromis la plupart du temps.

Dans un couple avec des enfants où l'on travaille tous les deux à temps plein, surtout si l'on a des horaires atypiques ou des journées assez lourdes, il devient à un moment donné compliqué de tenir toute une carrière à temps plein avec des enfants. Il y a un moment où une décision se prend au sein de la famille et le plus souvent, statistiquement, ce seront les femmes qui vont diminuer leur temps de travail. Il y a de nombreuses femmes qui sont très heureuses de prendre un quatre-vingtièmes ou de travailler à mi-temps. Ce n'est pas vraiment la question. Cependant, si l'on ne peut pas dire que s'occuper de ses enfants soit de l'ordre de travaux forcés, par contre, il faut se rendre compte de cette différence majeure entre les trajectoires des femmes et des hommes, de l'impact sur le salaire, mais aussi tout au long de la vie, jusqu'à impacter le niveau de vie au moment de la pension, avec un écart de pension en Belgique qui est aujourd'hui de plus de 20 %.

Cela a surtout des conséquences sur les femmes les plus précarisées avec des salaires plus faibles. Ces femmes, même à temps plein, ne se constituent pas des droits mirobolants. Elles ont peu de possibilités de se retourner en cas de problème – c'est aussi une définition de la précarité. Et ces femmes précarisées vont aussi faire ce choix de diminuer leur temps de travail ou d'arrêter de travailler. On appelle cela le coût d'opportunité : cela coûte plus cher d'aller travailler, de payer la crèche, et cetera que de rester à la maison pour profiter de ses enfants. Tous ces éléments doivent être pris en compte.

Sur le rôle des pères qui prennent leurs congés de naissance, cette enquête nous avait aussi étonnés par la proportion vraiment importante de pères qui avaient recours à l'entièreté de leur congé de naissance. Il y a eu cette volonté politique d'augmenter la durée de ces congés de naissance. Cela a été un pari et visiblement cela a rencontré un vrai engouement, même si on garde quand même une partie des hommes qui malheureusement ne le prennent pas ou pas dans son entièreté. Il faut savoir que ce congé de naissance a aussi un impact au niveau de la santé des femmes et de leur invalidité puisque, pour le moment, on veut remettre les gens au travail. Une étude de l'ULB a montré que, dans les familles où le père – ou le coparent – prenait l'entièreté de son congé de naissance, le risque d'invalidité chez la femme était réduit de 21 %. On peut donc considérer que cette prise de place du père dans la sphère familiale a une vraie plus-value socioéconomique.

Concernant les familles monoparentales – c'est vrai que je n'en ai pas beaucoup parlé –, les taux d'emploi y sont plus faibles. Une des raisons est, une fois encore, principalement à trouver parmi les femmes qui ont des niveaux de qualification peu élevés et pour lesquelles le coût du travail va être trop important par rapport aux revenus qu'elles peuvent espérer. S'occuper entièrement seule de ses enfants, quand on n'est pas dans un système de garde partagée, et travailler reste extrêmement compliqué, surtout si le salaire ne permet pas de vivre dignement tout en payant une crèche et tous les frais liés au fait d'avoir des enfants.

Sur la transparence salariale, une directive a été adoptée au niveau européen et doit être transposée en droit belge pour cette semaine – le 7 juin. Mais nous n'y serons pas. La Belgique a demandé un report de six mois de l'implémentation de cette directive. C'est un véritable enjeu par rapport à la lutte contre l'écart salarial, un vrai levier.

La Belgique est un pays dans lequel l'écart salarial est relativement limité – je parle de l'écart salarial lié aux discriminations salariales. Pourquoi a-t-on un écart salarial relativement limité ? Parce qu'on a un système de négociation des salaires très centralisé et qu'il y a peu de place pour la négociation, ou moins de place, par exemple, que dans les pays anglo-saxons pour la négociation individuelle de son salaire. C'est une des raisons. Ce n'est pas parce qu'on est plus égalitaires de manière individuelle. On a quand même adopté des législations pour réduire encore cet écart salarial, mais on n'a jamais adopté de législations pour rendre les salaires plus transparents. Parce que, contrairement aux pays anglo-saxons, on a un système assez opaque. Chez nous, la transparence salariale, ce n'est pas vraiment courant.

Cette directive comporte des enjeux importants et va normalement, si elle est transposée de manière suffisamment ambitieuse, permettre aux travailleurs et

aux travailleuses d'avoir une vue sur les salaires octroyés par l'entreprise pour des collègues qui exercent un travail égal ou de valeur égale – mais pas de manière individuelle, évidemment. On va pouvoir détecter davantage de discriminations et, au final, réduire l'écart salarial. Les enquêtes montrent que dans les entreprises ou dans les pays où une vraie transparence salariale a cours, cela a un effet sur la réduction de l'écart salarial.

En ce qui concerne le statut de l'institut ou son rôle par rapport aux Régions, nous sommes un organe fédéral, mais nous avons des protocoles de collaboration avec les entités fédérées francophones, notamment pour tout ce qui concerne le traitement des signalements et des plaintes pour discrimination. Nous accueillons les victimes de discrimination dans des matières, dans des compétences des Régions et des Communautés, autant que pour des compétences fédérales. Mais nous avons aussi une compétence d'avis. Nous pouvons aussi donner des avis sur des propositions de décret, ou être présents aujourd'hui, par exemple. Nous collaborons aussi avec le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes. Nous avons collaboré cette année aussi avec l'IWEPS sur une grande étude de prévalence sur les violences de genre. On travaille ensemble sur toute une série de thèmes, mais on n'a pas exactement les mêmes rôles.

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

M. Stéphane Guisse, Secrétaire général a.i. du Service public de Wallonie (SPW). – Je vais commencer par le SPW. J'insiste : il y a bien deux directrices générales au SPW. Nous sommes huit au comité stratégique, deux femmes et six hommes. Les deux dames sont les directrices générales du SPW Support et Digital qui touchent tous les leviers opérationnels de la fonction publique. Ce sont des directrices générales à part entière, même si elles appartiennent au secrétaire général, et je peux vous assurer qu'au niveau du secrétariat général, nous dirigeons à trois de manière paritaire. Mes deux collègues ont un poids managérial tout à fait comparable à celui des autres membres du comité stratégique.

On ne peut pas, pour moi, dissocier les UAP et le SPW. Nous avons la fonction publique régionale, mais il n'y a pas de hiérarchie entre les UAP et les entités du SPW. Le FOREm, l'AViQ et l'IFAPME sont d'une importance cruciale. On ne va pas faire des débats de chiffres, leur réalité est celle qu'elle est. Je peux vous assurer que je ne suis en rien responsable du casting du Costra actuel et des membres des UAP. C'est le fruit de l'histoire des candidatures. Si vous revenez quatre ou cinq ans en arrière, le Costra était majoritairement féminin. On a connu des périodes de l'histoire récente où nous avions des proportions jusqu'à cinq femmes pour deux hommes ou quatre femmes pour trois hommes. C'est le fruit du hasard des candidatures successives. C'est important, pour la suite des événements, dans toutes les politiques régionales : on ne

peut pas scinder les UAP d'un côté et le SPW de l'autre. De manière formelle, tous les fonctionnaires dirigeants se réunissent au moins quatre fois par an. De manière informelle, nous avons beaucoup de contacts pour assurer que nos politiques et nos actions soient cohérentes.

Par rapport aux familles monoparentales, c'est une thématique importante puisque c'est une source de discriminations parfois extrêmement fortes. Je n'ai pas voulu aller trop dans le détail, parce que j'ai vu que dans les invitations ultérieures, il y aura des moments où l'on va approfondir certaines politiques et thématiques portées par le SPW. Je pense au *gender mainstreaming* notamment. Je ne voulais pas déflorer trop le sujet. Si je me trompe, dites-le-moi, mais je pense que c'est des choses que vous allez approfondir par la suite, notamment les statistiques. C'est pour cela que je n'ai pas voulu être trop long dans le débat, mais c'est quelque chose de très fort.

Quand je circule au sein du Service public de Wallonie – je suis là depuis 11 ans, je commence à connaître pas mal les collaborateurs de SPW Finances, je découvre un peu plus le secrétariat général –, le SPW est un reflet ou une partie de la société wallonne et je peux, en apprenant à mieux connaître les collaborateurs et leur histoire personnelle, voir que nous avons beaucoup de familles monoparentales dans les agents, qui vivent des réalités parfois extrêmement compliquées.

Concrètement, comment peut-on apporter une réponse ? La première chose, un vecteur important est la distance domicile-travail. Quand nous devons affecter les collaborateurs dans des centres ou des locaux du SPW, la dimension des familles monoparentales est prise en compte, quand on la connaît. C'est un critère que nous utilisons dans les comités de direction quand on a, par exemple, 10 places et que l'on doit choisir entre 15 candidats. Une maman ou un papa solo, qui doit gérer des enfants en âge de scolarité, c'est un facteur que l'on peut prendre en considération pour affecter la personne au plus près de son domicile, pour faciliter sa vie courante.

Madame Fafchamps, vous parliez de l'équité dans les jurys. Il y a plusieurs types de sélection. Il y a des sélections où, de manière formelle, les règlements prévoient une parité dans les assesseurs qui sont dans les commissions et il y a toute une série de postes où il n'y a pas de règle légale, mais nous nous efforçons d'avoir autant de parité que possible dans les jurys pour ne pas avoir de biais dans le recrutement, puisque c'est une étape essentielle. Sans parler de quotas, si l'on veut tendre vers un équilibre dans les recrutements et dans les fonctions managériales, nous devons avoir des jurys qui soient représentatifs des deux genres, avec si possible une parité. Je peux vous assurer que, dans l'ensemble des comités de direction, on essaie de respecter cette parité.

Ce que dit Wallonie Entreprendre est tout à fait juste, elle finance et régule le monde économique. Les actes qui consistent à genrer une politique relèvent plus du SPW, mais relèvent plus du politique. Le SPW est une force de proposition, chacun doit bien garder son rôle. Je ne fais pas de politique, j'applique des politiques.

Il est clair que de manière régulière, nous proposons des idées, des actions au Gouvernement – qui les prend ou qui ne les prend pas –, on a un dialogue très constructif. Ce sont des sujets qui me tiennent à cœur, où nous pouvons, en bonne intelligence, entre le pouvoir politique et l'administration, porter des politiques inclusives qui permettent d'accéder à une meilleure égalité.

Madame Cremasco, j'ai un peu répondu, vos interventions étaient un petit peu dans les mêmes thèmes.

Une très bonne question de la part de Mme Greco sur les ETP, c'est clair, les chiffres que je cite sont des agents. Je ne vais pas me risquer à ressortir des chiffres précis, mais c'est indéniable que quand on passe aux ETP – cela a été dit par ma collègue – on retrouve au SPW le même biais que dans d'autres sociétés, il y a plus de temps partiels chez les femmes que chez les hommes, la situation évolue. Effectivement, si l'on prend les rapports de ETP – je ne les ai pas sous la main, donc je ne vais pas me risquer à ressortir des chiffres – un petit biais négatif va venir s'inviter dans la pièce.

La bonne nouvelle est que je signe énormément de documents individuels par rapport aux congés parentaux. En 30 ans, les choses ont heureusement évolué. On l'a dit à plusieurs reprises – beaucoup d'entre vous l'ont cité – la part des hommes dans la vie de la famille s'est accrue. C'est indéniable que l'on n'est pas encore à l'égalité, que ce sont les mamans qui assument plus aujourd'hui, cela se ressent dans le monde du travail. Au niveau des temps partiels, c'est indéniable, il y a plus de temps partiels chez les femmes que chez les hommes.

Madame Ammi, ce sont des questions tout à fait pertinentes et je ne vais pas trop me risquer. C'est parfois un peu compliqué d'aller quantifier des résultats de différentes politiques, puisque l'on a toute une série de choses qui s'imbriquent. Ce que je peux faire – pour alimenter les travaux de la commission – en sortant d'ici, c'est aller recueillir tout ce que je peux et authentifié de manière formelle en matière de statistiques. Je pense au Comité stratégique, à l'IWEPS, toute une série de choses qui portent sur l'évaluation des politiques menées. Je ne peux pas répondre en *live* à vos questions, mais je prends bien sûr le point.

Pour terminer, Monsieur M. Daye, j'ai une impression, un sentiment que l'on arrive à un risque de régression. Je le ressens au SPW comme ailleurs. Je ne peux pas vous citer de faits précis, mais quand je papote

avec mes collaborateurs et collaboratrices, indéniablement, dans la vie quotidienne, il y a des situations où les femmes se retrouvent en plus grande précarité qu'avant dans toute une série de thématiques comme l'accès au logement, à l'emploi, la vie familiale, les aspects salariaux. Je peux vous assurer que c'est une thématique portée par l'ensemble des huit membres du Comité stratégique, cela l'était déjà par l'ancien. Nous avons une politique de tolérance zéro par rapport à l'égalité hommes-femmes et, de manière générale, par rapport à tout ce que sont les iniquités liées à l'orientation sexuelle ou religieuse. Nous sommes extrêmement vigilants à ce que le genre n'influence pas les droits dans le monde du travail. Voilà, c'est un sentiment, je n'ai pas de vérité absolue, mais en tout cas, la vigilance s'impose dans la sphère civile, citoyenne et administrative.

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

Mme Armelle Gysen (Les Engagés). – Je vous remercie des éléments de réponse que vous avez apportés à nos questions et de ces perspectives plus enthousiasmantes sur certains points.

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

Mme Isabella Greco (PS). – Je vous remercie beaucoup pour ces éléments de réponse. J'insiste sur le côté de l'action du Gouvernement par rapport au *gender mainstreaming* qui est une grille d'évaluation sur laquelle on ne pourra pas faire l'économie de ce travail. J'insiste sur ce regard et sur la manière d'approfondir toutes les actions que vous avez effleurées.

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

Mme Veronica Cremasco (Ecolo). – Je vous remercie beaucoup pour vos précisions et pour l'ensemble des éléments supplémentaires apportés. Pour Mme De Baets, j'ai bien conscience, je ne suis certainement pas en train de dire que le choix des femmes – et notamment par rapport à la vie de famille, et cetera – n'a pas de conséquences sur les salaires et les pensions, que du contraire. Mon questionnement était de dire : pourquoi n'a-t-on pas plus d'investissements dans ce choix, s'il est fait ? – Je ne dis pas que toutes les femmes doivent faire ce choix. Certainement pas. Vous avez raison de dire que la crèche coûte cher et que tout ce qui permettrait de faire ce choix les mains libres n'existe pas. Il faut absolument que les femmes puissent faire ce choix-là si elles ont envie de ne pas se consacrer à des tâches familiales. Cela doit rester un vrai choix à faire.

Cependant, si on le fait, on doit ne pas être sanctionné au niveau du salaire et de la pension. C'est un autre axe d'action fort, c'est de dire : si vous avez envie de faire ce choix-là et si vous êtes des femmes majoritairement ou pas – cela peut être des hommes –, mais surtout que ceux et celles qui veulent faire ce choix

ne soient pas sanctionnés, ni en matière de salaire ni en matière de pension. C'est un axe d'égalité des chances qui me parle fort. Je trouve qu'on ne le souligne pas assez, on va systématiquement dire que les femmes sont obligées de faire ce choix ; elles continuent à le faire majoritairement. Vous avez raison de le souligner, si elles continuent de le faire dans une telle proportion, c'est que ce n'est pas un choix libre. On ne peut pas, à un moment, avoir des disproportions telles – vous mettiez notamment un certain public féminin en évidence – sans qu'elles soient obligées de le faire. Cela ne va pas.

La première discrimination est très certainement celle-là. Si faire ce choix implique d'être sanctionné au niveau du salaire et de la pension, cela ne va pas non plus. Pour moi, c'est un axe de travail hyper important de dire que ce choix doit pouvoir être fait sans être sanctionné. C'était juste pour être sûr que mes propos soient bien compris.

Monsieur Guisse, je vous rejoins complètement sur le rôle des UAP et notamment celles dirigées par des femmes, rôle très important et très lié au SPW. Je voulais vous sensibiliser au fait que la direction du SPW est quand même quelque chose et que le commun des mortels, les citoyennes et citoyens qui sont sur le site web n'ont pas cette impression. C'est normal. Si les UAP sont très importantes – et je peux vous rejoindre –, elles ne font pas partie de l'ensemble des directeurs du SPW. Vous avez évoqué deux directions éminemment importantes que sont le Support et le Digital. Ce n'est pas moi qui vais dire l'inverse, c'est déterminant que ce soient des femmes aussi qui occupent ces postes. Néanmoins, la porte d'accès est ce qu'elle est et *in concreto*, comme vous l'avez dit – merci de l'avoir resitué – parfois c'est l'inverse. Je ne suis pas en train de dire que les dés sont joués, mais la situation est telle actuellement, et je la regrette.

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

Mme Jamila Ammi (PTB). – Je voulais tout simplement remercier les différents intervenants. C'était très intéressant. Merci à tous pour vos réponses. J'attendrai votre courrier avec impatience. Cependant, je pense qu'il reste encore beaucoup de travail pour une véritable égalité des chances pour les femmes en matière d'emploi et d'égalité salariale. C'est encore plus vrai pour les femmes non originaires de l'Union européenne. Merci beaucoup.

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

M. Maxime Daye (MR). – Je vous remercie pour vos réponses bien complètes, ainsi que pour les champs et les perspectives que cela ouvre pour nos travaux.

Mme la Présidente. – Merci à vous. Je clôturerai en vous remerciant également pour la préparation du travail que vous nous avez présenté et le travail que vous effectuez au quotidien.

Je suis consciente que vous êtes soucieux de l'égalité entre les hommes et les femmes. J'insisterai sur l'importance d'objectiver et de ne pas se baser sur des sentiments. Si je devais me baser sur des sentiments, les hommes seraient complètement discriminés à Courcelles, parce que nous n'avons que des femmes au pouvoir, y compris dans l'administration. J'ai trois échevins masculins qui se sentent esseulés. Ils se plaignent souvent et je leur explique que leur situation est rare.

Ceci clôt nos travaux de ce jour.

La séance est levée.

- La séance est levée à 11 heures 49 minutes.

LISTE DES INTERVENANTS

Mme Jamila Ammi, PTB

Mme Veronica Cremasco, Ecolo

M. Maxime Daye, MR

Mme Véronique De Baets, Responsable du département Communication, Recherche, Formation et Traduction, et Porte-parole de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH)

Mme Sophie Fafchamps, Les Engagés

Mme Isabella Greco, PS

M. Stéphane Guisse, Secrétaire général a.i. du Service public de Wallonie (SPW)

Mme Armelle Gysen, Les Engagés

Mme Lisa Lombardi, Chargée de relations avec les membres chez Agoria Wallonie

Mme Caroline Taquin, Présidente

M. Nicolas Tzanetatos, MR

ABRÉVIATIONS COURANTES

ASBL	association sans but lucratif
AViQ	Agence pour une vie de qualité
CEO	chief executive officer (chef de la direction, directeur général ou administrateur délégué)
CGSLB	Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (rebaptisé Synova depuis mai 2026)
Costra	Comité stratégique du Service public de Wallonie
CSC	Confédération des syndicats chrétiens de Belgique
EAP	École d'administration publique
ETP	équivalent temps plein
FamiWal	Caisse wallonne d'allocations familiales
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
FOREm	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
IEFH	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
IFAPME	Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
PME	petite(s) et moyenne(s) entreprise(s)
SPW	Service public de Wallonie
STEAM	science, technology, engineering, arts, mathematics (sciences, technologie, ingénierie, arts, mathématiques)
STEM	science, technology, engineering, mathematics (sciences, technologie, ingénierie, mathématiques)
UAP	unité(s) d'administration publique
ULB	Université libre de Bruxelles
VUB	Vrije Universiteit Brussel (Université libre (néerlandophone) de Bruxelles)