

PARLEMENT WALLON

SESSION 2025-2026

COMPTE RENDU INTÉGRAL*

Séance publique de commission

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

Mercredi 22 avril 2026

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

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

SOMMAIRE

OUVERTURE DE LA SÉANCE	1
AUDITIONS	1
Autonomie économique des femmes : carrières, parentalité et qualité de l’emploi.....	1
Ordre des travaux.....	1
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Sophie Fafchamps – Mme Isabella Greco – M. Maxime Daye – M. Nicolas Tzanetatos.	
Désignation d’un corapporteur.....	2
Intervenants : Mme la Présidente – M. Guillaume Soupart.	
Audition de Mme Ledoux, Secrétaire régionale wallonne de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).....	2
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Eugénie Ledoux, Secrétaire régionale wallonne de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).	
Audition de Mme De Keyzer, Responsable nationale des Femmes CSC.....	5
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Aurore De Keyzer, Responsable nationale des Femmes CSC.	
Audition de Mme Lorfèvre, Présidente du Bureau wallon des femmes de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB).....	8
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Sandrine Lorfèvre, Présidente du Bureau wallon des femmes de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB).	
REPRISE DE LA SÉANCE	10
AUDITIONS	10
Autonomie économique des femmes : carrières, parentalité et qualité de l’emploi (Suite).....	10
Échange de vues.....	10
Intervenants : Mme la Présidente – Mme Isabella Greco – M. Maxime Daye – M. Nicolas Tzanetatos – Mme Jamila Ammi – Mme Bénédicte Linard – Mme Sophie Fafchamps – Mme Armelle Gysen – Mme Eugénie Ledoux, Secrétaire régionale wallonne de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB) – Mme Aurore De Keyzer, Responsable nationale des Femmes CSC – Mme Sandrine Lorfèvre, Présidente du Bureau wallon des femmes de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB).	
LISTE DES INTERVENANTS	27
ABRÉVIATIONS COURANTES	28

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 11 minutes.

Mme la Présidente. – La séance est ouverte.

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 a déjà été désignée en qualité de rapporteuse.

Ordre des travaux

Mme la Présidente. – Pour rappel, le 25 février, nous avons entamé un premier cycle d'auditions relatives à l'autonomie économique des femmes pour ce qui concerne plus particulièrement le marché de l'emploi. Nous avons entendu des représentants du Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, de l'ASBL Soralia et de Vie féminine.

Dans la poursuite de nos travaux tels que nous les avons envisagés, nous auditionnerons aujourd'hui les représentantes des syndicats CGSLB, CSC et FGTB. Je réitère mes remerciements aux participantes.

Avant de les entendre, je vous propose de fixer les prochaines auditions. La prochaine réunion pourrait se tenir le mercredi 20 mai, si cela convient à tous. Je suppose, au vu des agendas très chargés et de la coordination avec la séance plénière, que le 20 mai pourra être retenu.

Il ressort de l'examen du tableau qui vous a été proposé que plusieurs organismes peuvent encore être auditionnés. Après avoir entendu le secteur associatif et le monde syndical, je vous propose d'entendre l'UCM, Wallonie Entreprendre et la société Next5. Je vous propose également d'entendre, après le 20 mai, Agoria, le SPW et l'IEFH, si cela vous convient.

Quelqu'un s'oppose-t-il au mercredi 20 mai, toujours à la même heure ?

(Réactions dans l'assemblée)

Je vous remercie.

Êtes-vous d'accord d'entendre l'UCM, Wallonie Entreprendre et Next5 le 20 mai ? Ce sont les propositions faites par les différents groupes dans la liste.

Nous fixerons ensuite une autre date qui pourrait comprendre le SPW, Agoria et l'IEFH.

La parole est à Mme Fafchamps.

Mme Sophie Fafchamps (Les Engagés). – Madame la Présidente, cette proposition nous convient puisque nous en avons discuté lors de nos précédents échanges. Il n'y a rien de nouveau.

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

Mme Isabella Greco (PS). – Je vous remercie, Madame la Présidente, pour la proposition. Pouvez-vous me rappeler dans quel cadre on recevrait le SPW Finances ? Je ne sais plus qui l'avait proposé.

Mme la Présidente. – On va reprendre le tableau.

La parole est à M. Daye.

M. Maxime Daye (MR). – Nous sommes d'accord avec votre proposition.

Mme la Présidente. – Je vous cédaï la parole pour répondre à Mme Greco. Étant donné que c'est une proposition de notre groupe, il est préférable que je vous passe la parole.

La parole est à M. Daye.

M. Maxime Daye (MR). – En effet, c'est nous qui avons demandé d'auditionner le SPW Finances.

Mme Isabella Greco (PS). – Oui, mais dans quel cadre ? Quels seront les apports pour la discussion qui nous intéresse aujourd'hui ? Quelle est la plus-value ?

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

M. Nicolas Tzanetatos (MR). – Les leviers fiscaux sont des outils en termes d’amélioration de la situation et des rentrées financières. Les impôts et certains dégrèvements – les enfants à charge, par exemple – sont autant d’éléments qui permettent de revoir la position ou d’améliorer certains types de revenus pour une frange ou l’autre de la population. Il serait intéressant de voir comment utiliser cet outil pour avancer dans nos travaux.

Vous n’êtes pas obligée de partager cet avis ni l’opportunité de l’entendre. Toutefois, c’est la demande de notre groupe que nous maintenons.

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

Mme Isabella Greco (PS). – Je vous remercie pour les précisions.

Il convient de ne pas oublier, parmi les personnes à entendre, le Réseau wallon de lutte contre la pauvreté et la Ligue des familles. Ce sont des propositions du PS et d’Ecolo.

Mme la Présidente. – Il est certain que je n’ai pas oublié...

Mme Isabella Greco (PS). – Non, mais c’est pour être certaine de les replacer puisque plusieurs groupes les ont proposés.

Mme la Présidente. – Nous n’avons oublié personne.

Comme mentionné, j’ai cité, pour les prochaines auditions, l’UCM, Wallonie Entreprendre et la SA Next5 et, par la suite, le SPW, Agoria et l’IEFH.

Nous avons encore des intervenants à entendre par la suite. C’est pour anticiper les deux réunions que nous aurons prochainement.

Le MR s’est exprimé.

La parole est à Mme Fafchamps.

Mme Sophie Fafchamps (Les Engagés). – Vous avez parlé de la date du 20 mai, mais on n’a pas encore fixé la suivante, sauf erreur de ma part.

Mme la Présidente. – On fixera la suivante lors de l’organisation des travaux du 20 mai.

Mme Sophie Fafchamps (Les Engagés). – En fonction des travaux budgétaires ?

(Réaction de Mme la Présidente)

Je vous remercie.

Mme la Présidente. – Peut-on conclure de cette manière ?

(Assentiment)

Je vous remercie pour les précisions apportées.

Nous allons avancer dans les travaux.

Désignation d’un corapporteur

Mme la Présidente. – Nous devons désigner un corapporteur. Quelqu’un a-t-il une suggestion à faire ?

La parole est à M. Soupart.

M. Guillaume Soupart (MR). – Je propose M. Tzanetatos comme corapporteur.

Mme la Présidente. – À l’unanimité des membres, M. Tzanetatos est désigné en qualité de rapporteur.

Audition de Mme Ledoux, Secrétaire régionale wallonne de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)

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

Mme Eugénie Ledoux, Secrétaire régionale wallonne de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB). – Mesdames et Messieurs, chers membres de la Commission, nous avons lu avec beaucoup d’attention le compte rendu des interventions précédentes. Celles-ci prouvent, malheureusement, que le chemin à parcourir est encore long. Les stéréotypes concernant les rôles des femmes dans notre société sont encore très puissants. Oui, il est plus difficile d’avoir une carrière professionnelle ou de s’intégrer sur le marché du travail lorsque l’on est une femme et, qui plus est, une mère. Vous le saviez, mais, en tant que femme et syndicaliste, c’était important pour moi de le rappeler.

Il y a énormément d’actions à entreprendre. Je suis consciente que les choses évoluent trop lentement et qu’il y a urgence. Nous vous enverrons via mail, via le secrétaire administratif de la commission, une note complète à ce sujet. Vous le verrez, nous ferons référence à certaines compétences du Fédéral. C’est nécessaire, car vous faites partie des partis présents à ce niveau de pouvoir et il est tout à fait possible de relayer les inquiétudes au sein de vos partis respectifs.

Nous aborderons ici, vu le temps, cinq problématiques avec des propositions concrètes. Nous avons voulu être pragmatiques. Il n’y a pas de solution miracle, mais il est important d’avancer vers cet objectif qui tient à cœur de la régionale wallonne de la CGSLB.

Premier constat : avoir une famille et des enfants est un frein à l’emploi pour les femmes. Le constat est effarant. Nous ne pouvons dès lors pas aborder

l'autonomie économique des femmes sans aborder l'importance des places disponibles dans les crèches et dans les milieux d'accueil. En effet, en Wallonie, c'est encore une vraie contrainte, et augmenter le nombre de places disponibles permettrait aux femmes de rester sur le marché de l'emploi et de poursuivre leur carrière sans interruption si elles le souhaitent. Trop peu de places disponibles, pénurie de personnel, mauvaises conditions de travail, cette triste réalité ne nous permet pas d'espérer une réelle amélioration à court terme. Vous souhaitez des solutions, en voilà une : il faut créer des places supplémentaires à un coût abordable et améliorer les conditions de travail et salariales des personnes qui travaillent dans les milieux d'accueil d'enfants, et ce, afin d'éviter que le personnel ne fuie le secteur, car aucune IA, aucun robot ne pourra jamais prendre soin de nos enfants.

Pour ce faire, je vous invite vivement à écouter les organisations syndicales des secteurs concernés. Des propositions existent. Oui, il faudra débloquer des moyens financiers. C'est vous qui avez la main. Il faut un *masterplan* pour l'enfance, et ce maintenant. Un financement adéquat du secteur et une réflexion à de nouvelles sources de financement sont indispensables. Vous le savez, il faut presque réserver une place en crèche avant même de concevoir son enfant. Renforcer l'attractivité des métiers et le salaire est également une priorité. Des normes d'encadrement respectueuses et réalistes doivent être mises en place.

En conclusion, investir plus de moyens dans le secteur de l'accueil va participer à améliorer l'autonomie financière des femmes. Ces moyens participeront à rendre plus accessible la garde des enfants, qui reste un frein important. Cela améliorera également l'épanouissement de nos enfants.

Deuxième constat : les femmes sont davantage soumises au travail à temps partiel. Il y a plusieurs causes à ce phénomène. La femme doit ou veut souvent mettre sa carrière entre parenthèses pour s'occuper de ses enfants et de sa famille, mais elle travaille aussi dans des secteurs qui octroient davantage de travail à temps partiel et qui demandent plus de flexibilité. Connaissez-vous la convention collective de travail n° 35 du CNT ? Là encore, ce n'est pas une recette miracle et elle ne réglera pas, à elle seule, toute la problématique. Son article 4 prévoit la priorité pour les travailleurs et travailleuses à temps partiel d'obtenir une augmentation des heures, voire un temps plein, lorsque des heures se libèrent dans l'entreprise. Lorsque des heures sont disponibles dans l'entreprise ou l'institution, elles doivent normalement être proposées en priorité aux travailleurs à temps partiel. Aujourd'hui, cette CCT est peu connue des employeurs et donc appliquée. Les employeurs aussi ont une responsabilité et doivent jouer le jeu.

Quand un employeur refuse d'augmenter le nombre d'heures de travail, il empêche, d'une certaine manière,

sa travailleuse d'accéder à davantage d'autonomie, et ce, en totale contradiction avec une CCT nationale. Parfois, simplement respecter les accords pourrait permettre d'améliorer considérablement le quotidien de ces personnes. Nous attirons votre attention sur la réforme du chômage, car elle impactera négativement les travailleurs à temps partiel, et donc les femmes.

Troisième constat : les stéréotypes de notre société et l'impact sur la vie professionnelle des femmes. Comme les études le montrent – nous le constatons tous les jours –, les femmes continuent à exercer la majorité du travail domestique et des soins aux enfants. On dit souvent qu'elles ont deux journées de travail. Ainsi, l'arrivée d'un enfant ajoute cinq heures de travail en moyenne à la femme. Tant que les mentalités n'évolueront pas, les femmes ne pourront pas être davantage disponibles sur le marché du travail, encore moins à temps plein. Voici quelques chiffres, l'année qui suit la naissance :

- 47 % des femmes ont réduit ou arrêté leur activité ;
- 59 % prennent des congés pour enfants malades ;
- 96 % des personnes qui arrêtent de travailler pour garder les enfants sont des femmes.

Ainsi, nous faisons le lien avec le concept de *motherhood penalty*. Cela signifie que, après la première naissance, une femme perd en moyenne 38 % de ses revenus de travail sur les 10 années qui suivent par rapport à celles qui n'ont pas d'enfant. Si je me permets d'être un peu dans la provocation, vu la différence de revenus en général entre les femmes et les hommes, il est normal que ce soit les femmes qui réduisent leur temps de travail. Sacrifier un emploi féminin coûte moins cher que de sacrifier un emploi masculin. C'est peut-être un choix pour une femme de privilégier l'éducation de ses enfants à son travail, mais, souvent, cette situation est imposée par les stéréotypes de notre société. Les impacts et les répercussions sur la carrière professionnelle sont réels : perte de salaire, difficulté d'obtenir des promotions, perte de l'emploi, car s'absenter pour rester au chevet de son enfant n'est pas toujours bien perçu par l'employeur.

Je vais vous donner un exemple personnel. Dans ma carrière, je n'ai jamais travaillé qu'à la CGSLB, c'est mon seul employeur. J'ai occupé diverses fonctions et j'ai eu le privilège d'obtenir aujourd'hui un poste à responsabilité en grimant plusieurs échelons. Cela n'aurait pas été possible si mon concept familial était resté le même. Il y a eu une séparation dans ma vie et j'ai eu mon enfant une semaine sur deux. Grâce – je dis « grâce », parce qu'il faut bien y trouver du positif – au fait de ne pas avoir mon enfant une semaine sur deux, d'être totalement disponible pour mon employeur et pour ce que j'aime faire, j'ai pu gravir les échelons et arriver là où j'en suis aujourd'hui. Je pense que cela n'aurait pas été possible si j'étais restée dans un concept « maman-papa-enfant ».

J'en viens à quelques propositions, car je vous avais dit que j'essaierais d'être concrète. De bons exemples existent pas loin de chez nous afin de casser ces stéréotypes de notre société, notamment dans deux pays tout proches.

Tout d'abord, l'Espagne est le premier pays européen à rendre le congé de paternité identique au congé de maternité. Ce congé est intransférable et rémunéré à 100 %. Un tel congé participerait certainement à faire diminuer la pression sur les épaules des mères et responsabiliserait davantage les pères. Chez nos voisins luxembourgeois, il y a le congé impérial. Ils nous montrent l'exemple avec l'octroi d'un nombre de jours de congés impériaux rémunérés pour un enfant malade. Ce type de congés permettrait de répartir plus équitablement la charge sur les deux parents. Ils protègent également les parents contre le licenciement, car les employeurs, en général, n'apprécient pas beaucoup les absences, même quand c'est pour s'occuper d'un enfant malade. Ce congé va de 5 à 18 jours et la durée dépend de l'âge.

Prévoir dans notre législation un congé de naissance identique pour les deux parents, ainsi que des congés impériaux pour faire face aux urgences occasionnées par la maladie d'un enfant permettraient d'œuvrer à améliorer l'autonomie financière des femmes. Cela casserait les stéréotypes de notre société et répartirait plus équitablement l'éducation de la famille. Ces mesures pourraient également permettre d'atténuer la discrimination des mères durant le contrat de travail, mais aussi lors de l'embauche.

Quatrième constat : l'impact des réformes du chômage et des pensions. Cette Commission a pour but, je suppose, de réfléchir à des mesures pour améliorer l'autonomie financière des femmes. Permettez-moi de vous rappeler que de récentes réformes vont considérablement compliquer la carrière professionnelle des femmes, et certainement des mères de famille. Je trouve cela paradoxal de trouver des solutions d'un côté alors que, de l'autre, on aggrave la situation. Je fais référence ici aux réformes des pensions et du chômage.

Concernant la pension, contrairement à ce que disait M. Jan Jambon en mars, ce n'est pas aux femmes de s'adapter aux inégalités structurelles, mais à la société. Les femmes sont très souvent contraintes à réduire leur temps de travail ou à arrêter leur travail avec l'arrivée d'un enfant, mais elles sont aussi celles qui travaillent dans des secteurs qui engagent, avec des temps partiels. Elles ne sont pas travailleuses à temps partiel volontaires, mais involontaires. Elles ne peuvent pas être pénalisées pour leur pension. La réforme prévue est discriminatoire pour les femmes, car ce sont majoritairement elles qui ont des trous dans leur carrière.

À l'instar des inégalités dans les carrières professionnelles, nous devons déplorer les montants de

pension également inférieurs pour les femmes en 2024. Le Bureau fédéral du Plan pointait une différence de 26 %. Les inégalités ne sont pas marquées uniquement durant la carrière professionnelle, mais également au moment de la pension. À l'époque, cette étude mettait en avant l'importance des périodes assimilées pour limiter les écarts de pension. Malheureusement, la récente étude du Bureau fédéral du Plan montre que la réforme des pensions va accroître encore plus l'inégalité entre les pensions des hommes et des femmes.

Je le répète, même si le sujet est fédéral, il est important de faire ce constat, car il ne sera pas aussi facile pour les femmes de s'adapter.

J'en arrive à ce qui concerne le chômage et l'allocation de garantie de revenus. Dans les années 1980, le travail à temps partiel a été promu comme une mesure de résorption du chômage. Pour dégonfler les statistiques du chômage, les femmes ont été appelées à travailler à temps partiel pour les faire contribuer à un taux d'emploi. On leur a construit un système de travail à temps partiel pour échapper au chômage avec, en compensation, une allocation de garantie de revenus – un complément quand on travaille à temps partiel – leur permettant même de gagner un peu plus que si elles étaient restées au chômage.

Aujourd'hui, avec la réforme, si une femme travaille à temps partiel au moins un mi-temps, elle a droit à un complément, à l'AGR. Néanmoins, si son horaire diminue, elle perd ce droit. Si une femme travaille dans un emploi à 19 heures par semaine, mais que son employeur diminue ses heures et décide de la faire passer à 18 heures, même moyennant un préavis, elle perd ce droit au complément. Les mesures impactent également les travailleurs. C'est la double peine pour cette personne. Son temps de travail et son revenu de salarié diminuent, mais elle perd également son complément. Faut-il rappeler que c'est l'employeur qui est responsable de l'horaire de travail, pas le travailleur ?

De plus, certains secteurs ne proposent que des emplois à temps partiel, comme le secteur du commerce. Cela permet d'augmenter la flexibilité. Cependant, aucune mesure n'a été prise pour inciter à mettre au moins un mi-temps en place ; bien au contraire, puisque l'on parle de supprimer la règle du tiers-temps. Cela manque de cohérence. Ces mesures risquent de mettre davantage les femmes dans des situations de dépendance économique au sein du couple et, avec cela, il y a une possible augmentation des violences, comme on l'avait entendu durant la période covid.

Cinquième constat : le *gender mainstreaming* est l'approche intégrée de la dimension du genre. Cette stratégie a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension du genre dans le contenu de chaque domaine

de politique publique. Le *gender mainstreaming* est une approche transversale, car elle s'applique à toutes les phases du cycle politique. Ainsi, elle concerne tous les acteurs impliqués dans la définition et la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. L'analyse de l'impact de chaque politique sur les deux genres doit devenir un automatisme. De ce fait, il s'agit également d'une approche préventive, qui a pour objectif d'éviter que ces politiques créent ou accentuent des inégalités.

Le *gender mainstreaming* diffère des politiques d'égalité utilisées antérieurement principalement sur deux points :

- ces politiques ne visent pas uniquement les femmes, mais adressent le problème aux deux genres ;
- cette stratégie vise à transformer les institutions qui reproduisent les inégalités en supprimant les normes patriarcales.

Toutes les politiques devraient avoir un impact égal sur les deux sexes, et l'égalité des sexes doit être au cœur de leur élaboration. Cette méthode a un pouvoir transformateur, en adressant le problème de l'inégalité entre les sexes sur un niveau plus structurel, et en identifiant les biais de genre dans les politiques pour ensuite les éliminer. Toutefois – on le déplore –, la mise en œuvre concrète du *gender mainstreaming* souffre de quelques lacunes. En dépit de ces déclarations générales, il n'y aurait aucun objectif concret, ni de véritable allocation de ressources, ni même de sanctions en cas de non-respect.

La Belgique a, quant à elle, adopté la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les femmes, réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales. Cette loi impose aux pouvoirs publics d'intégrer le principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans toutes leurs politiques et actions, et ce, à tous les stades de politiques publiques. L'article 3, 2°, de cette loi impose que l'impact de chaque projet législatif et réglementaire sur la situation respective des hommes et des femmes soit évalué.

En conclusion, je n'ai pas de baguette magique et personne ici n'en a – on en est bien conscients –, mais il y a des pistes quand même.

Afin de réduire les écarts entre les hommes et les femmes, les normes sociales sur la répartition des rôles au sein du ménage et sur le marché du travail doivent évoluer. Pour parvenir à un marché du travail plus équilibré, les responsabilités liées aux soins des enfants doivent être partagées plus équitablement par les deux parents. La notion de coresponsabilité dans la sphère familiale peut aider l'égalité dans la sphère professionnelle. La solution ne consiste ainsi pas uniquement à aider les mères à concilier travail et famille, mais à impliquer également les pères ou le

coparent. Il faut offrir plus de congés parentaux attractifs, également pour les pères ou coparents, ainsi que rallonger leur congé de paternité. Une utilisation partagée du congé parental pourrait contribuer à une perception plus équitable du rôle des parents à la maison, mais également au travail.

Vous l'aurez compris, les stéréotypes ont la vie dure. L'évolution ne pourra se faire que via une prise de conscience des employeurs, des politiques et de la société.

Audition de Mme De Keyzer, Responsable nationale des Femmes CSC

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

Mme Aurore De Keyzer, Responsable nationale des Femmes CSC. – Je vous remercie pour votre invitation. Je suis extrêmement fière d'être ici aujourd'hui pour représenter la CSC. C'est mon premier exercice de ce genre au Parlement wallon.

Je dois tout d'abord dire que je suis complètement en accord avec ce que Mme Ledoux vient de dire. C'est la raison pour laquelle je me suis permis d'applaudir, n'ayant pas spécialement les codes du Parlement et ne sachant pas que cela ne se faisait pas. Je vous présente mes excuses. J'ai applaudi parce que j'étais en complet accord avec tous les constats qu'elle a posés. On risque – ce n'est pas étonnant – d'avoir des redites dans les trois exposés. On va faire une série de constats assez similaires, puisque la réalité en Wallonie n'est pas différente selon que l'on aborde les choses avec un regard politique rouge, vert ou bleu.

Les trois constats que j'ai décidé de mettre en avant sont :

- les inégalités persistantes, on a pu l'entendre, il y en a une série, des stéréotypes de genre qui continuent à être présents dans la société. C'est un problème sur lequel il faut avoir des politiques ambitieuses de réflexion sur la manière de faire évoluer les mentalités ;
- la parentalité est un vrai tournant dans la carrière des femmes ;
- le temps partiel est, pour nous, vraiment le problème majoritaire, surtout si l'on va, dans les constats que Mme Ledoux a posés, sur l'écart des pensions.

Il faut tout d'abord rappeler que tout cela n'est pas une question de choix. Il y a des contraintes structurelles : l'organisation du travail, le système dans lequel on évolue fait qu'une série de choix s'imposent aux femmes. À partir du moment où il n'y a pas suffisamment de places en crèche, à partir du moment où un écart salarial est encore présent, des choix se font un peu par dépit. On va se retrouver dans des situations

où il est nécessaire de faire un arrêt, une pause dans sa carrière. Si l'on avait autour de nous toute une structure ou un système qui nous permettait de ne pas faire cela, je suis sûre que les chiffres tendraient à bouger. L'organisation du travail – notamment les horaires, la norme du temps de travail, du temps plein – est une question que l'on peut se poser.

Une dernière chose concerne le service public. Je ne vais pas m'étendre énormément, mais le nombre de places en crèche n'est toujours pas suffisant aujourd'hui. C'est un vrai souci au quotidien pour les femmes. Cela devrait être un souci dont on se préoccupe, parce que c'est un problème sur lequel on tire la sonnette d'alarme depuis des décennies.

En ce qui concerne le temps partiel, cela concerne aujourd'hui environ 39 % des femmes contre 10 % des hommes. On parle de temps partiel choisi pour certains cas. Une étude METICES, réalisée par l'ULB, démontre qu'une partie des contrats à temps partiel s'expliquent par le fait que le travail est tellement exigeant physiquement ou mentalement que cela rendrait un emploi à temps plein impossible.

Je voudrais attirer l'attention de la Commission sur ce fait : dans beaucoup de métiers, notamment dans les titres-services, le temps plein n'est pas possible et les employeurs le comprennent tout à fait. En fait, ils ne proposent que des temps partiels, parce que l'employé ne va pas pouvoir faire physiquement le temps plein. Il va avoir de nombreux arrêts maladie, et quand il fait une carrière complète – s'il y arrive –, des troubles musculosquelettiques vont se développer. Il y a toute une série de choses pour lesquelles nous voudrions nous mobiliser pour les faire reconnaître comme une maladie professionnelle, c'est un vrai souci. Dès lors, pour nous, dire que c'est un temps partiel choisi, ce n'est pas le cas quand c'est ce qui est proposé par l'employeur et que, physiquement, ce n'est pas possible de faire un temps plein. C'est aussi une des choses sur lesquelles on devrait travailler.

On devrait pouvoir poser des constats clairs, sortir de vrais chiffres et réfléchir aux modalités d'une réduction collective du temps de travail – c'est un des sujets sur lesquels la CSC a une position depuis des années –, mais aussi, pour ces métiers plus physiques dans lesquels il y a des critères de pénibilité, aux modalités d'évolution sur une norme de temps plein.

Il s'agit en tout cas d'entendre la souffrance de ces travailleuses, parce que c'est aussi le problème des arrêts maladie et des maladies de longue durée. Aujourd'hui, quand on regarde les statistiques des malades de longue durée, celles-ci connaissent une explosion dans le giron des femmes. C'est un vrai phénomène de société. C'est extrêmement inquiétant.

On sait que l'on ne peut pas tout mettre sur le dos de la pression accrue au travail, même si, pour nous, cela a

une énorme part dans cette responsabilité. Il y a effectivement le fait que beaucoup de femmes subissent une pression au travail parce que les cadences se sont accélérées dans certains métiers, mais il n'y a pas que cela. Pour nous, il y a aussi cette pression de la double journée. Là aussi – Mme Ledoux l'a dit –, des stéréotypes subsistent. Le fait d'avoir la charge mentale de toute la gestion de la famille a un impact sur les femmes.

Quand on regarde les chiffres, il y a davantage d'hommes qui sont malades de longue durée. Si l'on regarde les chiffres de 2022 par rapport aux chiffres actuels, on ne voit pas énormément de différence. Cependant, si l'on compare entre les années 90 et la période 2022-2026, cela explose : plus de 70 % des hommes sont malades, et plus de 345 % de femmes sont malades. Cela ne peut pas être simplement une question de mauvaise organisation, de mauvaise gestion de leur temps de travail. Il y a d'abord cette question, comme je le disais, de la gestion de la famille et de la charge mentale que cela entraîne et, ensuite, de la pénibilité du travail dans certains métiers, qui s'est accrue avec l'accélération des cadences.

Je pourrais aussi citer des exemples dans tous les métiers du soin, où il y a une pénurie de travail. Les travailleuses – c'est majoritairement d'elles que l'on parle – qui restent en poste doivent absorber ce manque criant de personnel. Cela se ressent dans leur corps. C'est pour cela que l'on voit une augmentation des maladies de longue durée également. Pour nous, c'est un vrai problème de société sur lequel il faut réussir à trouver des réponses.

Sur l'écart salarial – évidemment, je sais que je m'adresse au Parlement wallon et que c'est au niveau du Fédéral que les choses vont bouger –, la prochaine implémentation de la directive européenne sur la transparence salariale, implémentée dans notre droit belge avant juin de cette année, va probablement être déjà un bon pas dans la direction que l'on souhaite. Il faut toutefois redire que c'est un problème. De 19,5 %, sans le calcul corrigé de l'Institut, on arrive à 7,2 %, ce qui n'est pas honteux. Quand on regarde les statistiques européennes, la Belgique – il faut quand même pouvoir le dire quand il y a de bonnes nouvelles – n'est pas la pire élève de l'Union européenne, bien au contraire. On a d'ailleurs progressé, mais on pourrait faire beaucoup mieux. Pour moi, quand on fait le calcul sur le salaire annuel et que l'on arrive à 19,5 %, cela reste inacceptable.

Il faut réfléchir à ce que l'on peut mettre en place. Évidemment, nous avons des pistes de solutions. Cette directive sur la transparence salariale est vraiment un grand enjeu pour nous, car nous pensons que cela va pouvoir en partie solutionner les choses. On pourrait peut-être faire des campagnes de sensibilisation à l'échelle des employeurs.

Nous voulons lancer aussi un outil qui ressemble un peu à l'outil *benchmarking*, pour ceux ou celles qui connaissent, et qui permettrait à l'employeur volontaire de faire le calcul, de voir la tension entre les salaires des femmes et des hommes dans son entreprise, et de mettre en place des choses. Nous voudrions évidemment équiper les équipes syndicales pour qu'elles puissent utiliser ces outils. C'est un projet qui va probablement voir le jour en fonction de ce que la loi nous donnera une fois qu'elle sera implémentée. On ne peut pas encore trop se projeter, mais on travaille là-dessus et c'est une des pistes sur lesquelles on veut agir. Il y a aussi, comme je le disais, des campagnes de sensibilisation sur ces questions.

Il y a un vrai enjeu, c'est sûr, mais surtout, c'est typiquement culturel de ne pas pouvoir parler de salaire en Belgique. Nous, c'est notre métier, cela ne nous pose pas trop de problèmes, mais pour un employé lambda, la question de comparer son salaire à celui de son voisin – en l'occurrence, celui de sa voisine –, cela ne se fait pas. On ne sait pas qu'il y a cet écart salarial. C'est un peu un facteur impensé, inconnu. C'est à nous de faire des campagnes de sensibilisation pour prouver qu'il y en a un et que l'on peut lutter contre celui-ci.

On a déjà parlé aussi de l'écart des pensions. J'avais le chiffre de 28, tandis que Mme Ledoux a cité celui de 26. Peut-être mes chiffres sont-ils antérieurs, de 2023, ceux de Mme Ledoux datent peut-être de 2024. Tout ce que l'on doit retenir, c'est que cet écart des pensions est énorme et que, parmi les pensionnés qui n'atteignent pas les 35 ans de carrière, huit sur dix sont des femmes. Avoir une carrière complète quand on est une femme, avec tous les freins que l'on vient de citer, notamment pour gérer la famille, prendre une pause ou s'occuper d'un parent malade, c'est aussi un vrai enjeu. Or, la réforme actuelle va être extrêmement négative pour les femmes. Pour nous, elle est même discriminatoire. On n'est pas les seuls à le penser ; même le Bureau a commencé à sortir des analyses en disant qu'elles étaient discriminatoires, Unia aussi. Dès lors, pour nous, les choses mises en place aujourd'hui pour essayer de réformer les pensions ne vont pas dans la bonne direction parce qu'elles ne regardent pas la réalité.

On ne peut pas faire des vœux pieux ou des incantations et simplement dire qu'« à partir de demain, les femmes vont aller travailler ». Il faut des conditions pour que les femmes puissent aller travailler tout en ayant accès à des soins pour leur enfant. Si l'on réunit plusieurs conditions, alors oui, on aura plus de femmes dans l'emploi. Cela peut marcher. On fait le pari que cela peut marcher complètement. C'est ce que l'on veut : on veut que les femmes puissent avoir un temps plein, être bien payées, puis, à la fin d'une carrière que l'on veut la plus longue et la plus agréable possible, avoir une pension complète. Cependant, ce n'est pas en créant un système de malus-pension que l'on va l'obtenir.

C'est toute une série de questions pour lesquelles on continue de se mobiliser et d'essayer d'alerter le ministre Jambon pour avoir des discussions avec lui. Ici, au niveau du Parlement wallon, on est peut-être un peu loin, puisque c'est une question fédérale, mais on pense quand même que vous pourriez aussi être un relais sur ces questions, parce qu'elles concernent plus de la moitié des Belges et constituent un enjeu extrêmement important.

J'ai également déjà discoursé sur la parentalité. Là aussi, on voit que, une fois que l'on devient mère, on a une baisse de revenus d'environ 43 % après la naissance et jusqu'aux huit ans de l'enfant, ce qui n'est pas observé chez les pères. C'est absolument fou. L'étude à ce sujet n'est d'ailleurs pas si vieille, puisqu'elle a été réalisée par DULBEA en 2021. Aujourd'hui, les mères continuent de se plaindre du manque structurel d'accueil, mais aussi du manque de vision politique par rapport à la parentalité, à la maternité.

J'aimerais encore aborder un point sur la réforme des pensions : il y a quelques jours, on entendait que le congé de naissance, le congé des papas, pourrait ne pas compter dans le calcul de la pension. C'est typiquement le genre d'effets qui font qu'aujourd'hui, de nouveau, la parentalité est davantage portée par les femmes. C'est comme si l'on disait aux femmes : « Ne vous inquiétez pas, de toute façon, ce sera votre charge, point final ». Alors que l'on met des politiques ambitieuses pour dire qu'il faut partager la parentalité afin qu'elle soit vraiment vécue par les deux parents à 100 %, des choix politiques font que l'on va dans le sens inverse. C'est aussi comme si l'on disait aux hommes de ne pas prendre ce congé de paternité, parce que ce sera un frein et une perte de salaire.

Aujourd'hui, j'entends des propositions, qui me semblent excellentes, sur l'idée d'accorder aux pères un congé qui serait payé à 100 %. Toutefois, aujourd'hui, j'aimerais rappeler que, pour les femmes, ce n'est pas 100 %, mais 82 % puis 75 %. Dès lors, je serais favorable à ce qu'on le fasse pour les hommes à 100 %, mais il faut aussi le faire pour les femmes, parce que sinon, ce sera discriminatoire et l'on pourra attaquer avec l'institut, je plaisante. Effectivement, même s'il est très important d'en parler, il faut aussi dire que les femmes sont déjà pénalisées aujourd'hui, parce que 82 % puis 75 % du salaire, ce n'est pas ce pour quoi l'on voudrait se battre. En effet, 100 %, ce serait l'idéal.

Si l'on se dit que l'on se prive des femmes sur le marché du travail en ne solutionnant pas ces problèmes, cela a un coût pour toute la société. Il y a une perte de talents, moins de recettes dans les caisses de l'État et une pauvreté accrue.

À ce sujet, Mme Ledoux a évoqué tout à l'heure les risques pour les femmes qui peuvent se trouver en situation dépendante. En effet, à partir du moment où l'on a des salaires moindres et des arrêts de travail, on

n'a pas un petit bas de laine de secours quand des situations de violences sont vécues. On ne peut pas et l'on ne sait pas comment sortir de cette situation. C'est un enjeu en filigrane, car il n'est pas évident quand on prend la question comme cela. Néanmoins, la question de la santé, de la sécurité des femmes et de la lutte contre les violences faites aux femmes – les violences domestiques et sur le lieu de travail – existe. On pourra peut-être parler de cette dernière, mais c'est un peu moins le sujet ici et maintenant. Ce sont tous des champs que l'on peut explorer pour essayer de maximiser la participation des femmes dans l'emploi.

Pour nous, s'assurer que les femmes puissent avoir des salaires décents, de bonnes conditions et une carrière complète, c'est aussi lutter contre les violences faites aux femmes, puisqu'elles vont pouvoir se permettre plus d'autonomie.

Nos priorités sont d'améliorer l'accès au temps plein et avoir des conditions de travail décentes. Quand je dis cela, je parle évidemment de la lutte contre la déréglementation du marché du travail. Aujourd'hui, on est de plus en plus sur des contrats flexibles, des contrats précaires et des flexi-jobs. Le corollaire de cela – j'en ai parlé –, ce sont des femmes qui doivent gérer leur maternité et placer leurs enfants. En effet, quand on ne peut pas connaître ses horaires ni s'adapter parce que l'on ne sait pas la veille ou le matin même quel va être son *shift*, c'est un vrai problème dans la vie des femmes. Il faut plus de CDI. Le temps partiel majoritaire et les flexi-jobs ne sont pas une bonne réponse aux problèmes. Ce n'est d'ailleurs pas une bonne réponse au problème du chômage non plus, puisque les flexi-jobbeurs ne sont pas des chômeurs qui ont été exclus, mais des travailleurs qui vont travailler un peu plus. Cela ne résout pas le problème. Ce n'est pas l'objet de mon intervention, mais cela reste quand même une partie de nos priorités à la CSC de parler également sur ces questions.

Il y a une meilleure reconnaissance du travail à temps partiel : le maintien de l'assimilation des périodes de crédit-temps et des congés thématiques. Là, je le disais, c'était dans le calcul de la pension. Cela doit rester le phare qui nous guide. En effet, les femmes ne vont pas s'arrêter dès demain de s'occuper de leurs enfants et il y aura toujours des pauses. Il faut que ces pauses puissent compter dans le calcul de la pension, et ce au maximum.

Une autre de nos priorités est l'augmentation de l'offre des services publics comme les crèches.

De même, la revalorisation des métiers et des salaires est, pour nous aussi, un enjeu sur lequel on peut travailler.

Si vous avez des questions, je suis évidemment à votre disposition. J'ai d'ailleurs préparé un petit document que l'on utilise au sein de la CSC pour aller

vers nos délégués avec nos revendications, je peux vous le faire parvenir. Si vous avez plus de questions et si vous voulez retrouver les sources, les statistiques évoquées se trouvent dans ce document.

Audition de Mme Lorfèvre, Présidente du Bureau wallon des femmes de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)

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

Mme Sandrine Lorfèvre, Présidente du Bureau wallon des femmes de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB). – Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour l'invitation. Comme l'a dit Mme De Keyzer, je risque de répéter un peu les mêmes choses que mes collègues des deux autres organisations syndicales. On se rejoint sur plusieurs points.

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes ne peut exister sans l'égalité des conditions. Or, nous constatons, sur le terrain, par la parole de nos délégués, de nos affiliés et des femmes, particulièrement les travailleuses wallonnes, qu'elles sont prises en étau entre une précarité structurelle du marché du travail et un effritement constant des services publics.

Je vais parler ici de travail, de flexibilité, des réformes qui sont en cours, des services publics, mais aussi des conclusions et des recommandations que la FGTB peut faire. Je m'excuse, je suis un peu malade, j'ai un peu mal à la gorge, ma voix risque de vaciller un petit peu.

Nous ne sommes pas ici pour demander aux femmes de mieux s'adapter ou de se responsabiliser, mais on pense qu'elles le font déjà, souvent au prix de leur santé mentale et physique. Il est urgent pour nous de changer le système qui les oblige à cette suradaptation.

Au travers du travail, entre flexibilité imposée et absence de formation, commençons par le cœur du problème, c'est la qualité de l'emploi. Le mythe de la formation, je prends un exemple criant : le secteur des titres-services. À l'origine de la création du système des titres-services, qui emploie majoritairement des femmes, celui-ci devait être un tremplin vers un emploi plus qualifié. La réalité en est tout autre : les travailleuses de ce secteur ne vont quasi jamais en formation et le taux de participation aux formations professionnelles dans ce secteur est extrêmement faible, loin des 30 % parfois évoqués par d'autres secteurs.

Dans un registre plus large, les bénéficiaires du congé éducation payé sont à 70 % faits par des hommes, et 80 % des heures de formation sont prises par des hommes. Ces derniers bénéficient aussi de formations beaucoup plus longues. Il existe un vrai problème de

formation professionnelle pour les femmes, ce dont on doit tenir compte.

Il y a aussi l'hyperflexibilisation. Ma collègue, Mme De Keyzer, l'a bien dit : c'est un piège total pour les femmes. Quand on regarde les nouvelles réformes du travail, on nous parle de modernisation et de flexibilité, mais cela se traduit pour les femmes par :

- la réduction des heures minimales. Passer d'un tiers à un dixième d'heures minimales dans les contrats à temps partiel, c'est accepter l'instabilité totale pour les femmes ;
- les heures supplémentaires volontaires. En réalité, ces heures volontaires sont souvent une pression déguisée, car refuser, c'est parfois risquer de se faire licencier, de perdre son emploi ;
- les flexi-jobs. Ce type d'emplois ne permet aucune sécurité de revenu – Mme De Keyzer l'a bien dit –, ne permet pas d'augmenter les salaires – comme cela est pourtant défendu –, et prive la sécurité sociale de ressources. C'est l'insécurité permanente ;
- le travail de nuit. La suppression de l'interdiction du travail de nuit, couplée à une annualisation du temps de travail, brise les rythmes de vie. Qui gère les enfants le soir ? Qui s'occupe des personnes âgées le week-end ? Ce sont encore et toujours les femmes.

Cette hyperflexibilité casse l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. On nous dit qu'il faut responsabiliser les travailleuses. Notre réponse est catégorique : il faut responsabiliser les employeurs. Ce sont eux qui doivent garantir des conditions de travail dignes pour les travailleuses, qui doivent s'arracher pour survivre.

Il est inévitable que l'on parle du malus pension et de la violence systémique. Je rappelle que 40 % des femmes travaillent à temps partiel. Toutes ces conditions de travail, ces contrats à temps partiel, ces périodes de maladie, les périodes non assimilées, ce sont des règles qui vont durcir le droit à la pension, à la pension minimum et à la retraite anticipée, qui va être quasi impossible pour les femmes. Cela fragilise largement plus les femmes et les pensions des femmes. À cela, nous ne pouvons nous adapter, nous nous adaptons déjà bien assez.

On ne peut que parler de services publics. Les femmes sont les principales utilisatrices des services publics. L'effritement des services publics est une charge invisible pour les femmes. Si le marché du travail est défaillant, les services publics sont censés compenser. Or, nous assistons à un recul constant. Concernant les gardes d'enfants, l'offre actuelle des places en crèche ne couvre que 38 % des demandes, selon les chiffres de l'IWEPS. Ce chiffre est scandaleux. Que fait-on des 62 % qui restent ? Si les femmes ont de la chance, ce sont les familles qui compensent.

Cependant, vu que l'on doit travailler de plus en plus longtemps, cela devient de plus en plus compliqué pour avoir les grands-parents qui s'occupent des enfants. Sinon, les femmes restent à la maison ou bien elles travaillent à temps partiel.

De plus, les structures extrascolaires – je le rappelle – dépendent massivement des dispositifs APE et le projet de réforme actuel va encore plus menacer ce système. Le système APE permet l'embauche de plus de 70 000 travailleuses et travailleurs, dont 62 % sont des femmes travaillant dans les pouvoirs locaux et 70 % dans le secteur non marchand. Ce sont les chiffres de 2024. Dès lors, en supprimant les APE, on va compliquer l'embauche des femmes dans ces structures et l'on réduit encore l'offre de garde. C'est un cercle vicieux, c'est le serpent qui se mord la queue.

Au niveau des soins aux personnes âgées et du handicap, le problème est le même. Pour les maisons de repos et l'accueil des personnes en situation de handicap, chaque coup porté dans les services publics retombe systématiquement sur les épaules des femmes. On devient les aidantes naturelles non rémunérées, épuisées. On attend des femmes qu'elles pallient les manques de la société. On les utilise comme un amortisseur social totalement gratuit.

Tout cela a un impact sur la santé des femmes. Le résultat de toute cette pression est visible dans les statistiques de santé : 40,2 % des femmes travaillaient à temps partiel en 2023. Parmi elles, 25,8 % invoquent la prise en charge d'enfants ou de personnes dépendantes comme une motivation principale. Ce sont des temps partiels, souvent imposés par le manque d'options ou parce que les secteurs qui les emploient n'engagent qu'à temps partiel. Ce n'est certainement pas par choix.

En Wallonie, 55 % des malades de longue durée sont des femmes. Sept arrêts de travail sur 10 dus à des burn-out concernent les femmes. La charge mentale et physique est totalement disproportionnée. Les maladies psychosociales explosent chez les femmes tandis que l'on continue à demander aux femmes de tenir bon. Toutes ces mesures deviennent insoutenables pour les femmes.

Pour nous, la dépendance économique n'est pas un accident de parcours ni une question de choix personnel. Il faut un changement de mentalité de ce mécanisme qui renforce les violences physiques et psychologiques. Une femme qui ne gagne pas sa vie, qui ne bénéficie pas de services de la sécurité sociale, qui ne peut pas quitter un foyer violent, parce qu'elle n'a pas les moyens de se loger ailleurs, est une femme piégée.

Pour briser ces cycles, nous devons agir ensemble. C'est là que vous êtes un vecteur et que vous pouvez effectivement agir. Il faut :

- garantir l'autonomie financière et la qualité de l'emploi ;

- mettre fin au travail à temps partiel subi ;
- limiter drastiquement la possibilité pour les employeurs de proposer des contrats à très faible durée. Le temps partiel doit être un choix et pas une contrainte ;
- réduire l'écart salarial. Si l'on ajoute ces temps partiels à l'écart salarial, on arrive à 19 % d'écart salarial avec les temps partiels. Si on les retire, on est à 6,5 %. En 2026, en Belgique, un tel écart entre les hommes et les femmes n'est pas normal ;
- appliquer absolument les différentes CCT ;
- investir massivement dans la formation, dans le secteur des titres-services. De manière plus large, il est nécessaire de se questionner sur la faible part des femmes dans les dispositifs de formation ;
- refonder les services publics ;
- refonder et répondre à la demande et investir largement dans la garde d'enfants. Cela nécessite de facto des moyens publics et pas des solutions privées ;
- protéger les dispositifs d'emploi social. Le dispositif APE et les structures d'accueil doivent être sécurisés et non menacés par des réformes budgétaires ;
- reconnaître le travail invisible et intégrer la charge mentale et les tâches de soins dans les indicateurs de santé au travail et dans les politiques de prévention, car cela a un impact beaucoup plus important pour les femmes ;
- changer les discours et arrêter de dire aux femmes qu'elles doivent s'adapter, se responsabiliser ou accepter de travailler. On le fait déjà énormément : on travaille, on s'occupe de nos enfants, on soigne nos malades, on tient les ménages.

Ce dont on a besoin, ce ne sont pas des conseils, mais des droits : le droit à un revenu décent, à la formation, à des services publics de qualité et à la sécurité au travail.

J'en profite également pour vous rappeler que le CWEHF rend énormément d'avis et de recommandations dont vous pouvez vous nourrir. Les organisations syndicales, les organisations patronales, la société civile et même les partis politiques font partie du CWEHF. Vous avez là un large panel de propositions et de solutions. Vous pouvez aussi solliciter le CWEHF pour répondre à certaines questions spécifiques. J'insiste vraiment sur le fait que cet outil est à votre disposition et qu'il faut s'en servir.

Par ailleurs, il est indispensable, lorsque l'on aborde des réformes ou des décisions, d'utiliser et d'appliquer le test genre pour voir s'il n'y a pas un impact sur les femmes. On ne l'utilise pas assez, on ne se pose pas assez la question, on n'applique pas la charte sur le *gender mainstreaming* et l'on ne se questionne pas sur l'impact que cela va avoir sur les femmes. Nous vivons

des réalités totalement différentes dont on ne tient absolument pas compte.

L'égalité, pour moi, n'est pas une question de volonté individuelle, mais de politique publique. Si nous voulons vraiment lutter contre la pauvreté, contre les violences intrafamiliales et pour la santé des travailleurs, nous devons arrêter de considérer les femmes comme des ressources infinies et gratuites. Nous devons investir dans leur autonomie, car permettre aux femmes de se former, d'avoir de bons contrats et de bonnes conditions de travail, c'est leur permettre de sortir de la précarité, de ne plus être dépendantes économiquement. In fine, c'est construire une société plus juste.

Mme la Présidente. – La séance est suspendue.

- La séance est suspendue à 10 heures 8 minutes.

REPRISE DE LA SÉANCE

- La séance est reprise à 10 heures 18 minutes.

Mme la Présidente. – La séance est reprise.

AUDITIONS

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

Échange de vues

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

Mme Isabella Greco (PS). – Résumer au pied levé cinq prises de notes, avec des éléments aussi importants et essentiels, est un exercice difficile, mais c'est fait, tant c'était passionnant. Je remercie chacune d'entre vous.

Des femmes qui parlent pour des femmes, c'est presque symptomatique de ce que l'on vit aujourd'hui. Je vois qu'un homme est à vos côtés. Je vous remercie, Monsieur, d'être là. Je remercie les hommes de notre Parlement de travailler aussi sur cette question importante.

Vos analyses et votre mobilisation ont mis en avant une longue série d'éléments qui posaient problème, mais, au-delà des problèmes systémiques, vous avez évoqué des solutions. C'est hyper intéressant. En effet, on se rend compte que le chemin est encore bien long et que des commissions comme celle-ci ont toute leur importance, pour autant que, concrètement, il y ait des suites à nos travaux.

Vous avez fait un résumé très intéressant. Je vais reprendre chacun des éléments, sans les détailler puisque vous l'avez fait bien mieux que moi. Je me suis arrêtée sur deux ou trois éléments qui m'ont interpellée.

Ce qui m'a interpellé, dans un premier temps, c'est le postulat de base qui dit que l'égalité entre les femmes et les hommes ne sera jamais possible tant que la société ne créera pas les conditions pour atteindre cette égalité. On a tendance à toujours se demander ce qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes. Quelles sont les conditions qui amènent à cette égalité ? C'est ce qui est important aujourd'hui. Honnêtement, vous m'avez permis d'aller beaucoup plus loin dans mon raisonnement.

Vous avez évoqué les places en crèche. Je ne vais pas y revenir, mais c'est hyper important. Vous avez évoqué la réforme du chômage et des pensions. Vous avez amené un point important qui est la discrimination, pointée par un organisme respectueux et respectable comme Unia. C'est peut-être important de regarder de ce point de vue l'impact que ces réformes auront demain sur nos sociétés. Vous avez évoqué les temps partiels en expliquant, ce qui est hyper important, qu'ils n'étaient pas des choix volontaires des femmes, mais bien involontaires. Pourquoi ? Parce qu'elles pallient les manquements de cette société. Elles répondent à une société telle qu'elle est pensée, telle qu'elle a toujours été pensée, avec toute sa série de stéréotypes, et cetera.

J'ai envie de poser une seule et unique question : aujourd'hui, qui pense la société ? Qui crée la société de demain ? C'est nous qui sommes ici autour de la table. C'est à nous de prendre la balle au bond et de créer une société qui réponde à ces conditions et qui amènera un jour, je l'espère, à une égalité entre les femmes et les hommes. Effectivement, le chemin est bien loin.

Vous avez évoqué les stéréotypes et l'énorme difficulté de trouver un équilibre entre la sphère professionnelle et la sphère privée. Cela devient encore plus compliqué avec les décisions prises aujourd'hui, alors que l'on traînait déjà des boulets sur ce sujet. Les femmes le savent ; il est presque normal que la deuxième journée soit pour les femmes. Cela a toujours été ainsi, ça l'est encore aujourd'hui. Par exemple, même si j'ai un mari très investi, dans les stéréotypes, ce sont toujours les femmes qui gèrent, ne fût-ce que la charge mentale. Même s'ils font à nos côtés, c'est parce que nous avons pensé, nous leur avons demandé et nous avons construit. Les hommes font, mais c'est nous qui mettons en place le système pour qu'ils puissent s'investir.

Vous avez évoqué – c'est hyper important – les congés parentaux. C'est la base de la base. La femme devrait moins s'occuper de sa charge mentale si, dès la naissance, les hommes et les femmes étaient investis de la même manière. Quand, dès le départ, l'homme n'a que 20 jours et que la femme a, heureusement, encore

trois mois, cela veut dire que c'est la femme qui arrête de travailler dès qu'il y a un enfant. Il y a la nature qui fait que l'on doit quand même se remettre. Si, dès le départ, les hommes et les femmes étaient aux côtés de leur enfant, et si la société, l'entreprise pour laquelle elle travaille rendait possible le fait que l'homme et la femme, le papa et la maman – peu importe les couples, maman-maman, papa-papa –, les deux parents puissent s'occuper de manière égalitaire de l'enfant, cela poserait déjà un postulat égalitaire différent de ce que l'on vit aujourd'hui.

Quand je vois que certains pays avancent de ce côté – vous avez cité deux exemples, l'Espagne et le Luxembourg – et que nous, d'un autre côté, on réfléchit à ne plus comptabiliser le congé parental – le congé du papa – dans le calcul de la pension, on va à contre-courant.

C'est dans cette optique que je me demande s'il ne serait pas utile que notre Commission, au niveau de la Région wallonne, puisse parler au niveau fédéral. J'imagine qu'une commission y traite de cette thématique et, si ce n'est pas le cas, il faut vite l'installer. Ce serait intéressant, comme beaucoup d'éléments évoqués émanent du Fédéral, que l'on puisse se retrouver et évoquer les problématiques que l'on vit sur le territoire wallon, puisque des thématiques sont wallonnes et d'autres fédérales. Cela aurait toute son importance. Il serait intéressant aussi que l'on puisse amener ces majorités miroirs à être efficaces et à se parler. Nous, évidemment, nous continuerons à faire notre travail d'opposition d'un point de vue constructif.

Vous avez aussi évoqué les maladies de longue durée et vous avez bien expliqué de quelle manière elles impactaient plus les femmes que les hommes. Celui ou celle qui a un minimum de bonne foi se rend compte qu'il y a un décalage et une suite logique : les femmes se chargent davantage, forcément, elles sont plus vite usées, fatiguées et tombent plus vite malades.

Vous avez évoqué l'écart salarial, qui est un scandale sans précédent. Madame, vous disiez que nous n'étions pas le pire des élèves en Europe – c'est vrai, j'avais fait une étude là-dessus, et heureusement, je dirais –, mais ce n'est pas pour cela que les améliorations ne peuvent pas continuer, vous l'avez souligné. Par rapport à cet écart salarial, il y a cette problématique de la flexibilité, qui est une toute nouvelle manière de penser le monde du travail et qui va complètement à l'encontre des travaux de cette Commission. Je n'arrive pas à comprendre comment plusieurs mi-temps, plusieurs dixièmes temps, plusieurs quinzèmes temps – j'ignore comment cela s'organise – seraient plus efficaces en comparaison avec un temps plein qui connaît le boulot, qui est bien investi dans une équipe, qui fonctionne mieux, qui est épanoui et qui rend au marché de l'emploi ce que le marché de l'emploi lui donne. Je n'arrive pas à concevoir que cela soit plus efficace, alors que l'on explique, depuis très longtemps, la

problématique de ces temps partiels, tant pour les femmes que pour les hommes, même si l'on voit que les femmes y sont davantage collées de par la répartition des tâches, les stéréotypes de base et la manière dont est pensée cette société. Vous voyez que tout cela se relie.

Enfin, vous avez fait votre partie du chemin en venant ici, en nous exposant toutes ces situations de manière objectivable et réfléchie, avec des solutions. C'est à notre tour de faire notre part du travail. Vous avez évoqué un paradoxe évident : d'un côté, si nous sommes toutes et tous réunis ici, tous partis confondus, c'est que nous avons le souhait de faire avancer cette problématique qui nous touche toutes et tous ; d'un autre côté, par les exemples que vous avez cités, expliqués, prouvés et objectivés, nous l'aggravons.

C'est tout l'intérêt d'avoir cette commission avec le Fédéral. Nous ne nous adaptons pas à une situation, je suis bien d'accord. Quand on entend de tels propos dans la bouche d'un ministre, c'est un mépris total envers la moitié de l'humanité. J'aimerais juste lui lancer un petit challenge – les ministres aiment bien les challenges, toutes couleurs confondues et je ne sais pas s'il a une épouse – : c'est de prendre un jour le rôle d'une femme juste pendant une journée de sa vie, une journée de travail, la même que lui, celle d'une ministre qui rentre à la maison pour sa deuxième charge de travail, qui a des enfants, et cetera. Il se rendra compte à quel point le terme « s'adapter » va prendre une autre dimension dans son esprit.

Mes propositions sont celles de la Commission, comme je le disais.

Je voudrais aussi évoquer le *gender mainstreaming*, un outil essentiel. Vous avez raison : la sanction quant à sa non-application est inexistante et devrait être mise en place, de même que l'évaluation. Il y a surtout un élément important, j'ai traité cette matière pendant six ans à Charleroi, j'ai essayé de le mettre en place et je n'y suis pas parvenue. Pourtant, toutes les volontés y étaient et nous avons mis à disposition tous les moyens humains et financiers. Il manque un accompagnement sur le savoir-faire. Peut-être pourrait-on – je l'ai dit la dernière fois avec nos dernières auditions –, avec l'Union des villes et communes de Wallonie, faire une matinée ou une après-midi de formation à l'égard de tous les niveaux de pouvoir pour expliquer concrètement, matière par matière, comment on fonctionne. C'est peut-être un outil plus facile à mettre en œuvre en commençant par les communes et en arrivant ensuite auprès des autres niveaux de pouvoir, puisque la charge de travail est plus importante. Vraiment, le savoir-faire est un peu compliqué. Cela a l'air d'être une tâche rude pour celles et ceux qui ne sont pas aguerris.

Enfin, je vous remercie encore pour votre venue. Je me réjouis d'avoir insisté pour que vous soyez dans les premières auditions, parce que vous posez un constat important pour la suite de nos travaux.

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

M. Maxime Daye (MR). – Je remercie les trois représentantes – cela a été dit, mais c'est important aussi de le signaler – pour ces discours assez similaires et ces constats partagés. Même si nous sommes au Parlement de Wallonie, il est très tentant de parler de politique fédérale. Nous allons essayer de recentrer, autant que faire se peut.

Je pense que les mentalités évoluent. Madame Ledoux, vous avez pris votre expérience personnelle à un moment donné – il est vrai que c'était intéressant de personnaliser les choses – et l'on a ressenti beaucoup d'émotion dans votre voix.

Je vais aussi prendre mon expérience personnelle, parce qu'il est intéressant d'avoir d'autres sons de cloches. J'ai été éduqué par mes parents, mais ma maman était à la fois enseignante et commerçante. J'étais souvent refilé à ma grand-mère, qui était accoucheuse en hôpital et à domicile. Elle y est arrivée à l'époque, et je n'ai pas ressenti – ils ne m'ont peut-être pas transmis ces informations à l'époque – de mal-être de leur part. Dès lors, il est intéressant d'avoir d'autres points de vue que mon ressenti familial, si j'ose dire.

J'avais fortement ressenti que ma maman – qui était indépendante également – avait des difficultés à engager. Je trouve que, dans votre discours – c'était une de mes premières questions pour les syndicats –, on voit la femme comme une employée, mais on ne la voit pas avec le prisme de l'employeur, de l'indépendante qui, à un moment donné, doit pouvoir elle-même aussi avoir de l'aide. Mes parents pouvaient engager une aide, une vendeuse, mais les coûts salariaux d'engagement étaient tels que si, à l'époque, ils avaient eu le système de flexi-jobs, ils l'auraient utilisé. Ma maman, singulièrement, aurait probablement eu une qualité de vie bien meilleure. Dès lors, il y a certes des choses que l'on peut critiquer, mais qui, si l'on se met du côté de l'employeur, peuvent être intéressantes, y compris pour les femmes.

À propos de la « robustesse des femmes » – si je peux employer cette expression –, on travaille forcément sur l'égalité et sur l'accès aussi à des emplois plutôt masculins. En même temps, la CSC insiste sur le fait que travailler à temps plein pourrait être trop lourd ou trop dur pour certaines tâches. Y a-t-il des secteurs en particulier qui ne pourraient pas – j'utilise bien le conditionnel – ou jamais convenir à des femmes ? À l'inverse, ne doit-on pas travailler aussi, dès l'éducation, sur la masculinisation de certains rôles, de certaines tâches et de métiers souvent dédiés aux femmes ?

Finalement, on a beaucoup parlé de la réforme du chômage, mais sur le marché de l'emploi, on parle peu des métiers en pénurie. Or, dans les métiers en pénurie, il y a probablement des métiers plus axés sur les hommes. Quid de l'accès des femmes à ces métiers en pénurie ?

En liaison avec la dernière intervention de la FGTB sur la formation, une formation en ligne pouvant être suivie depuis le domicile ne pourrait-elle pas aider également les femmes dans ce cadre ?

On a également parlé des titres-services. Je fais une petite parenthèse politique, mais on a augmenté le salaire des titres-services sous l'impulsion du ministre Jeholet. Je voulais avoir votre avis sur la proposition de flexibiliser l'utilisation des titres-services. L'idée est que la personne qui vient faire principalement des tâches de nettoyage ou de repassage puisse également, par exemple, être garde d'enfants, aller faire des petites courses, et avoir des tâches moins lourdes qui permettent de prêter un temps plein. À ce sujet, je reviens encore à cette fameuse question dite de la robustesse des femmes, si j'ose utiliser ces termes.

J'ai également noté la question des APE. Cela n'a pas été dit dans la présentation, mais il faut quand même rappeler qu'il y a toute une série de secteurs, dont la petite enfance, qui sont immunisés. La réforme est seulement en cours, et les ministres fonctionnels devront évidemment garantir, en accord avec différentes fonctions, que ces aides à l'embauche puissent continuer et perdurer.

Pour le reste, j'avais aussi une petite remarque au niveau du Fédéral sur le projet d'annualisation du temps de travail qui pourrait vous permettre, justement dans votre cas d'un travail d'une semaine sur deux, de flexibiliser davantage les semaines. Il y a beaucoup de critiques des syndicats, c'est intéressant d'avoir votre avis là-dessus.

Enfin, j'avais une petite question pour vos organisations syndicales : pourriez-vous nous donner le ratio entre le taux de syndicalisation des femmes et des hommes ? C'est intéressant de le savoir. Surtout, quelle est la participation des femmes aux organes directeurs ? C'est toujours intéressant de regarder chez soi comment cela se passe, même si vous êtes, vous, un exemple d'ascension des différents échelons.

Je terminerai en donnant un exemple personnel : le matin quand je ne suis pas à Namur, mais à Bruxelles, quand je vais déposer mon filleul en classe d'accueil à l'école, il n'y a que des papas autour de moi. Dès lors, malgré tout, une organisation du travail arrive à se faire au sein des familles. Enrichi des discussions de ce jour, je n'hésiterai pas, la prochaine fois, à poser la question aux papas pour savoir comment fonctionne leur organisation familiale et quel est le rôle des mamans,

pour que l'on puisse aller vers des débats qui se veulent constructifs et centrés sur le Parlement de Wallonie.

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

M. Nicolas Tzanetatos (MR). – Ce n'est pas pour être redondant, Madame la Présidente, mais je voulais simplement remercier nos oratrices pour leur exposé et leur dire que je suis assez rassuré que les constats soient partagés. On avait déjà eu cette discussion lors de la précédente Commission. Il s'agirait au moins que les choses et les difficultés soient clairement identifiées : ce serait déjà un bon point de départ pour espérer une évolution.

Premièrement, je voudrais avoir votre avis sur l'idée du sac à dos pour les congés parentaux. Pour un homme, je peux dire que c'est un congé parental, me semble-t-il. Pour une femme, je préfère l'expression « repos parental », surtout après un accouchement – même si je ne l'ai pas vécu, j'en ai été témoin. Comment voyez-vous cette solution de répartition ?

Deuxièmement, j'ai une réflexion – par rapport à ce que j'ai entendu – concernant le positionnement que vous prenez par rapport aux flexi-jobs. Je trouve que vous envisagez toujours le flexi-job dans le chef d'une travailleuse et jamais en tant qu'employeuse. Le flexi-job sert surtout à aider les employeurs parce qu'un emploi coûte cher pour un employeur et souvent les gens s'en privent. On a – je l'espère de plus en plus – des femmes patronnes qui font le travail seules, en ayant la charge mentale de la vie de famille, de devoir conduire des enfants. Que ce soit parfaitement égalitaire ou pas, cela reste quand même une charge complémentaire au travail professionnel. Ce flexi-job, en réalité, sert à aider et à permettre à l'employeur – homme ou femme – de partager son temps entre vie professionnelle et vie privée. Pour moi, c'est un outil essentiel. Cela permet à l'employeur de s'arroger l'aide d'une tierce personne sans devoir l'engager de manière définitive, avec la lourdeur administrative et financière que cela comprend en Belgique, sans avoir un salaire à payer qui coûte le double à l'employeur, et ce, que son employé, homme ou femme, soit malade, en congé ou pas.

On sait que le poids de l'emploi public en Belgique et en Wallonie est trop important par rapport à l'emploi privé. Dès lors, les mesures que le Fédéral – je parle pour ma formation politique – essaie de mettre en place visent à susciter beaucoup plus de développements professionnels en dehors de la sphère publique pour les femmes. Aujourd'hui, on voit que cela fonctionne. En tout cas, dans les métiers que je pratique et que je côtoie, dans les professions libérales, on a de plus en plus de femmes : il y a une féminisation du métier de l'avocat et d'autres métiers indépendants, c'est une bonne chose. Le fait qu'elle ait une activité permet de garantir l'indépendance financière de la femme par

rapport à l'homme. Aider la femme à se développer seule dans des activités indépendantes et dans des professions libérales – par le biais de titres-services ou d'outils qui permettent que le coût de l'aide professionnelle pèse moins cher – sont des éléments positifs.

En effet, le travail comme on l'envisage – là, pardon de faire un peu de politique – mais surtout, comme le Parti socialiste l'envisage, ou peut être même le PTB – la gauche dure –, ce n'est plus le travail d'aujourd'hui. Aujourd'hui, on ne fait plus une carrière sur toute une vie. Je reprends l'argument : quand on est enseignant, mais que l'on vit seul parce que les familles monoparentales deviennent la mode – pardon de le dire, mais il est de plus en plus compliqué aujourd'hui de vivre à deux toute une vie –, on est amené, même quand on a de belles carrières, à faire deux boulots, et cela, on le fait par nécessité, pas par choix. Dès lors, ces flexi-jobs permettent à un cafetier, à un restaurateur ou à un marchand de vêtements d'engager quelqu'un trois heures par ci, trois heures par là. Un enseignant ne donne pas cours de 8 heures à 16 heures, il a parfois des heures de fourche et cela lui permet d'aller travailler deux heures sur le temps de midi pour arrondir ses fins de mois. Il en a besoin, personne ne le fait par passion – quoique, cela pourrait –, généralement, on le fait par besoin.

Il faut arrêter de voir cette flexibilisation des métiers comme un frein ou un retour en arrière par rapport aux acquis sociaux. C'est une adaptation par rapport à l'évolution du monde professionnel, des cellules familiales et surtout par rapport à l'évolution des moyens financiers. Avant, quand on avait un boulot pour une famille, cela suffisait ; aujourd'hui, même quand on en a deux, cela ne suffit plus. C'est à cela que l'on doit réfléchir. Je serais encore plus en phase avec ce qui a été dit si l'on envisageait les choses sous cet angle également, pour éviter de stigmatiser les employeurs et les travailleurs ou les hommes et les femmes.

Aujourd'hui, comme M. Daye l'a très bien dit, il y a quand même une évolution flagrante des mentalités.

(Réaction de Mme Greco)

Madame Greco, vous soufflez toujours, mais il y a bien une évolution flagrante des mentalités. Je prends mon exemple : ma mère me dit que mon père n'a jamais fait un quart de ce que je fais. C'est normal, et heureusement, parce que l'on est beaucoup plus informés qu'avant. Il y a une évolution. Les femmes travaillent ; à l'époque, elles ne pouvaient pas travailler. Heureusement, d'ailleurs, qu'il y a une évolution. On doit en tenir compte pour accompagner cette évolution des mentalités et continuer à ce qu'elles évoluent. Je ne suis pas en train de vous dire que l'évolution a atteint son apogée et qu'elle est parfaite, mais de là à dire aujourd'hui que les choses n'ont pas évolué.

Même dans les tribunaux et au niveau des décisions qui sont prises, cela a complètement évolué. J'ai voulu le dire la dernière fois : avant, c'était inconcevable qu'un père ait son enfant dans les trois premières années à temps plein. Aujourd'hui, en fonction de la cellule familiale, en fonction de la situation des parents et du cadre que l'on peut donner, cela évolue. On fait du cas par cas. Avant, ce n'était pas d'office assuré. On doit pouvoir continuer comme cela et le discours doit pouvoir évoluer pour coller à l'évolution des mentalités et à l'évolution de la réalité.

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

Mme Jamila Ammi (PTB). – Mesdames, je tiens tout d'abord à vous remercier pour vos interventions et pour l'éclairage que vous apportez sur une question essentielle : l'autonomie économique des femmes, qui reste aujourd'hui encore fortement entravée par des inégalités structurelles. J'aurais quand même quelques questions regroupées pour vous, avec quelques petits témoignages. On constate, après vos trois interventions, que les femmes restent surreprésentées dans les emplois à temps partiel, souvent subis, avec des salaires plus bas et des carrières hachées. Quelles mesures contraignantes faudrait-il imposer aux employeurs pour mettre fin à cette précarisation structurelle du travail des femmes ?

Beaucoup de femmes travaillent dans des secteurs essentiels, mais peu valorisés, comme le nettoyage, l'aide à domicile, le *care* ou la puériculture. Comment valoriser concrètement ces métiers en termes de salaires et de conditions de travail ? Quel rôle doit jouer le politique face au blocage patronal ?

Dans certains métiers du soin, dont je suis issue depuis 30 années, en tant qu'aide-soignante en maison de repos et de soins, on entretient l'idée qu'il suffit d'être motivé et de se former pour trouver sa place, pourtant la réalité est tout autre. J'ai vu des femmes, parfois à peine sortie de formation, pleines d'envie de bien faire, se retrouver enfermées dans un système qui ne leur propose que des mi-temps, encore et encore. Ces contrats à temps partiel ne sont pas choisis, ils sont imposés par une organisation du travail qui segmente les journées. En maisons de repos et de soins, on a besoin de monde quand la charge est lourde, à savoir le matin et le soir aussi. Entre les deux, il n'y a rien. Résultat, au lieu d'offrir un emploi stable à une personne, on répartit le travail entre plusieurs, chacune avec un revenu insuffisant et une vie difficile à organiser.

J'ai connu une jeune femme d'une vingtaine d'années qui s'est accrochée et qui a repris une formation d'aide-soignante après avoir fait un article 60 chez nous, dans la maison de repos où je travaillais. Cette jeune femme a travaillé en maison de repos pendant un an en mi-temps. Malgré ses efforts, elle n'a eu accès qu'à ces mi-temps. Ainsi, elle s'est retrouvée dans un Delhaize, qui lui a proposé un temps plein. Comment construire quelque chose dans ces

conditions ? Comment parler d'engagement ou de manque de vocation alors que l'on pointe que cinq soignants sur dix quittent la profession ?

On donne aussi de l'espoir aux jeunes. On leur dit de se former et de s'investir, mais derrière, on leur propose une réalité fragmentée et instable. Le problème n'est pas individuel, il est structurel. Ce n'est pas un hasard ni une fatalité naturelle. C'est une organisation du travail qui fabrique elle-même la précarité.

Je rejoins également la question de la pénibilité au travail. Comme je vous l'ai dit, je suis issue des maisons de repos, où la pénibilité est devenue structurelle. J'ai moi-même fait face à des maladies de longue durée : tendinites, mal de dos. Tous les soignants qui travaillent à l'heure actuelle pourront y être confrontés. Toutes ces maladies dues à la pénibilité au travail auront un impact sur leur malus pension. Est-ce normal ? N'y a-t-il pas moyen de retravailler par rapport aux maladies, de structurer et de revoir un peu ces heures de travail, cette pénibilité au travail ? Je reprends ce que la déléguée CSC a dit : « Il y a vraiment une pénibilité de ces métiers et il faut revoir cela ».

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

Mme Bénédicte Linard (Ecolo). – D'abord, je voudrais commencer par remercier les intervenantes. Sachez que vous êtes dans la ligne de pas mal d'interventions que l'on a déjà eues lors d'autres auditions, mais vos points de vue sont complémentaires. Ils viennent appuyer sur un clou extrêmement essentiel et qui vient d'être repris, entre autres, par ma collègue du PTB : la question de la place des femmes dans notre société est systémique et dépasse de loin des questions de cas par cas, que l'on peut trouver dans tous les sens. C'est d'ailleurs ce que tout le secteur qui représente les femmes, qu'il soit associatif ou plus institutionnel, dit : on ne s'en sortira pas avec une vision biaisée du cas par cas, parce que la situation est systémique. La réponse, aussi, doit être systémique et structurée, de manière très large, entre les différents acteurs du secteur. Je m'excuse vis-à-vis du MR de le redire : partir du cas par cas, c'est la plus mauvaise façon de travailler aux avancées en matière de droits des femmes, et ce n'est certainement pas par là que nous devons avancer.

Je rebondis dès lors sur l'intervention du MR, qui a beaucoup été dans l'un des travers dénoncés par la première intervenante, dans les cinq points sur lesquels il faut travailler, à savoir les stéréotypes. Il y a encore du travail. Peut-être que je peux proposer une piste à cette Commission : faire en sorte qu'il y ait des formations aux biais de genre et au genre pour les députés. On fait cela dans beaucoup de secteurs aujourd'hui. Quand j'étais ministre de la Culture, on a introduit des formations pour toutes les administrations, entre autres liées à la culture, mais aussi dans le cinéma, milieu où il y a eu de fortes discriminations et différences de genre entre les hommes et les femmes en matière d'accès à

certaines professions, et cetera. Ce n'est pas toujours volontaire ; parfois, c'est par méconnaissance. Ce sont de vrais biais de genre. Permettre aux députés ainsi qu'à toutes celles et tous ceux qui travaillent dans ce Parlement de suivre des formations pour lutter contre les biais de genre est aussi une façon de faire avancer la question des droits des femmes et de lutter contre les inégalités liées aux femmes.

Je ne vais pas revenir sur la robustesse parce que j'ai trouvé cela tellement terrible.

J'ai bien bien pris note des différents éléments que vous avez mis sur la table. Cela va alimenter les propositions que nous pourrions faire en regard de ce qui sera fait par cette Commission. Je rebondis sur le fait, et vous n'êtes pas les premiers à l'avoir dit, que le C'WEHF, le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, a déjà une kyrielle de recommandations sur les différentes compétences de la Région wallonne qui permettraient d'avancer.

Sachez que, pour ma part, je pense qu'il y a des marges de progression en matière d'emploi et de formation. C'est la Commission que je suis, entre autres, du côté wallon, avec le ministre Jeholet. Énormément de sujets nécessitent un œil spécifique sur la question des femmes. Hier, on a abordé les incitants à l'embauche, qui deviennent un incitant unique, Job+, mais j'ai aussi posé des questions sur les ALE, sur le point de contact unique qui se met en place petit à petit pour les chercheurs et chercheuses d'emploi. Tout cela a un impact différencié en matière de genre et il faut y avoir un œil attentif.

Je vous rejoins sur le fait que le *gender mainstreaming* n'est pas aujourd'hui appliqué correctement. Le test genre n'est pas non plus appliqué correctement. C'est d'ailleurs l'une des premières demandes que l'on a faites à partir de la Commission : envoyer au ministre, sauf erreur de ma part, et au Gouvernement une demande de mieux appliquer ce test genre. Je ne sais pas si l'on a eu une réponse là-dessus.

Sur les flexi-jobs, ils auraient dû rester là où ils étaient : potentiellement vraiment utiles. Dans l'HORECA, que l'on soit un employeur homme ou femme, on se retrouve face à des situations de pénurie. Dès lors, l'idée d'un mécanisme qui permette de lutter contre la pénurie n'est pas mauvaise. Aujourd'hui, le problème est la généralisation des flexi-jobs. On en parle même dans l'enseignement et, plus généralement, dans des endroits où l'on n'a pas besoin que des personnes non formées viennent prendre le travail d'autres personnes. Un flexi-job, c'est donner du travail en plus à une personne qui travaille déjà et, fatalement, cela exclut et met des freins supplémentaires à toutes les personnes qui ne travaillent pas, puisqu'elles n'ont pas accès à ces emplois. Ainsi, aujourd'hui, ces flexi-jobs sont plus des freins à l'emploi.

La raison pour laquelle les employeurs demandent avec insistance, quel que soit le secteur, d'avoir recours aux flexi-jobs, c'est parce qu'il y a des avantages pour les patrons, notamment des cotisations patronales réduites. C'est une mauvaise réponse qui va créer des freins à l'emploi supplémentaires. On va bien voir ce qui va se passer dans le temps ; le ministre Jeholet va avoir du pain sur la planche, parce que c'est un réel problème.

J'en reviens à la question des crèches. C'est la première fois, sous cette législature, que l'on voit des places disparaître dans les crèches publiques. Cela n'a jamais été le cas auparavant. Par contre, l'érosion des places d'accueil existe depuis longtemps. En effet, il y a trois types d'accueil : les crèches publiques – avec un accès financier lié aux revenus des parents –, les milieux collectifs privés et les accueillantes à domicile, qui ont des petits groupes. Depuis une dizaine d'années, il y a une érosion flagrante du travail à domicile, parce que c'est un métier difficile. Quand j'entends que l'on envisage de rajouter de la garde d'enfants à d'autres personnes qui travaillent dans les titres-services, je pense que l'on ne se rend pas bien compte de ce que c'est de garder des enfants. Il y a également eu une érosion dans les milieux collectifs privés. Jusqu'à la législature entamée en 2019, la création sans cesse de crèches publiques a permis de limiter cette érosion. La Cour des comptes est très claire : si, sous l'ancienne législature, on a finalement perdu plus de places que l'on n'en a gagnées, c'est parce qu'il n'y a pas eu d'appel à la création de places en crèche entre 2017 et 2022.

Aujourd'hui, ce qu'il faut clairement faire – ce qui n'est pas fait par la majorité actuelle –, c'est relancer un appel à projets pour la création de places, avec une accessibilité liée aux revenus des parents. Toutes les places qui sortent de terre aujourd'hui et encore l'année prochaine sont des places décidées sous l'ancienne législature. Si l'on ne relance pas, sous la présente législature, un appel à création de places publiques, on va recréer un déficit de places pour la législature suivante. C'est ainsi que cela fonctionne : c'est à cheval sur deux législatures politiques. Aujourd'hui, la priorité pour permettre aux femmes de retourner vers l'emploi, c'est de leur permettre de se « décharger », en journée, de la garde des enfants. Si ce n'est pas compris aujourd'hui, on va encore avoir des problèmes majeurs dans le futur.

Mme la Présidente. – J'insiste sur le fait que l'on reste bien dans le volet des questions et non des plaidoyers – c'est valable pour tout le monde – pour que l'on puisse bénéficier de l'expertise des trois personnes auditionnées.

La parole est à Mme Fafchamps.

Mme Sophie Fafchamps (Les Engagés). – Pour ceux qui ne le savaient pas, je précise que le groupe qui

vient d'arriver – juste à temps – est un groupe de ma région en visite au Parlement. Comme nous étions en commission ici, je les ai invités à venir quelques minutes. Bienvenue à eux.

Je remercie tous les intervenants pour leurs prises de parole. On peut vraiment dire qu'il y a un consensus dans tout ce qui a été dit, et nous partageons tous les constats. Tous les membres de cette Commission sont bien conscients des constats que vous avez exprimés à propos de la différence d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. C'est bien la preuve que cette Commission a tout son sens.

J'ai quand même une pensée pour toutes les femmes qui ne se retrouveraient pas dans les discours que l'on a entendus aujourd'hui. Je ne nie absolument pas tout ce que vous avez dit sur la présence des femmes dans le monde du travail, mais il y a aussi toute une série de femmes qui travaillent à temps plein, voire plus, et qui gèrent également une charge mentale et une famille. Je ne voudrais pas que l'on stigmatise tout le temps et que l'on réduise la femme à cette position inférieure à l'homme dans le monde du travail. Nous sommes d'ailleurs ici plusieurs parlementaires à travailler énormément et à avoir des contraintes familiales. Pour toutes ces femmes – qu'elles soient parlementaires ou qu'elles exercent un autre métier –, je voudrais que l'on ait l'honnêteté de reconnaître et respecter toutes ces carrières féminines.

Chez Les Engagés, on est plutôt orientés solution et pragmatiques. On aime que de vraies pistes de solution soient mises sur la table. C'est d'ailleurs également l'objectif, me semble-t-il, de cette Commission très pratique. Dans les pistes que vous avez évoquées, certaines sont plutôt d'ordre fédéral. Je ne m'attarderai pas trop sur ces points, même si je reviendrai sur l'un ou l'autre.

J'aurais une question un peu plus générale à adresser aux trois syndicats qui se sont exprimés, elle concerne des matières régionales, mais aussi communautaires, puisque nous sommes tous également députés à la Fédération Wallonie-Bruxelles. Quelle serait, selon vous, la première priorité à mettre en œuvre pour tendre vers plus d'égalité femmes-hommes ? J'entends qu'il y a tout un travail sur la représentativité, sur la charge mentale et sur cette image de la femme qui doit gérer la troisième journée. On le partage tous, mais plus concrètement, s'il y avait une mesure à mettre en avant, quelle serait-elle ?

Ensuite, je m'en voudrais de ne pas revenir sur les crèches, les milieux d'accueil et l'extrascolaire, puisque c'est un des sujets sur lesquels je travaille activement. C'est un fait : il y a un manque de places en crèche. On est à 38 % de taux de couverture alors qu'il faudrait atteindre au moins 50 % pour mieux faire correspondre l'offre aux besoins des familles. La ministre Valérie

Lescrenier met tout en œuvre pour y arriver, avec deux objectifs.

Premièrement, il s'agit de conserver les places existantes, parce que créer tout le temps de nouvelles n'a pas grand intérêt si c'est pour perdre celles qui existent. Elle a mis en œuvre, déjà plusieurs fois en 2025 et une fois en 2026, un budget pour rénover les infrastructures existantes. En effet, certains milieux d'accueil sont vétustes, voire menacés de fermeture à cause des infrastructures. Ainsi, il y a déjà eu 12 millions d'euros en 2025 pour rénover les infrastructures et il y aura une nouvelle enveloppe également en 2026.

Deuxièmement, outre la nécessité de conserver les places existantes, il s'agit aussi d'en créer de nouvelles. C'est un vrai objectif. Madame Linard, vous dites qu'il n'y a pas encore eu de nouvel appel à projets, mais c'est simplement parce que la ministre a dû mettre toute son énergie pour sauver votre appel à projets de certains problèmes et de certaines difficultés.

Mme Bénédicte Linard (Ecolo). – C'est faux.

Mme Sophie Fafchamps (Les Engagés). – Je ne vous ai pas interrompue.

Dans le plan Équilibre que vous avez lancé, des dizaines de projets étaient menacés de fermeture parce que les conditions étaient beaucoup trop strictes et parce que les budgets étaient insuffisants par rapport aux contraintes relatives aux types de matériaux à utiliser, et cetera. La ministre Lescrenier, quand elle est arrivée, a dû commencer par retravailler l'appel à projets en cours pour être sûre que les projets dans le *pipe* puissent aboutir. Ensuite, le travail est bien mené pour lancer un nouvel appel à projets dès cette année pour de nouvelles places.

Concernant l'accueil extrascolaire, c'est une préoccupation encore plus sérieuse que les crèches, puisque, là où les crèches concernent les enfants de 0 à 3 ans, l'accueil extrascolaire vise les enfants de 3 à 12 ans, voire plus. Les syndicats l'ont bien signalé : la société a évolué. Dans les années 80, on a demandé aux femmes de commencer à travailler, on les a poussées vers le monde du travail. C'est une très bonne chose pour l'égalité des genres. À partir du moment où l'on demande aux femmes de travailler de plus en plus, si le reste de la société ne s'adapte pas, si l'on ne revoit pas les rythmes scolaires et si l'on ne met pas en place un vrai accueil extrascolaire doté de moyens suffisants, il est évident qu'un fossé va se creuser et qu'il va falloir s'organiser. Historiquement, les femmes étaient peut-être celles qui s'occupaient des enfants. Naturellement, quand il a fallu s'occuper des enfants, elles ont continué à le faire et l'on doit bien sûr lutter contre cela. Il y a toutefois un décalage entre le monde du travail et l'encadrement des enfants. Tant que l'on ne travaillera pas sur une réforme des rythmes journaliers

de l'école et sur de vrais outils d'accompagnement et d'encadrement des enfants dans le temps extrascolaire, on aura toujours ce fossé.

Toutefois, même si l'on ne doit pas faire du cas par cas, je partage quand même le constat de MM. Daye et Tzanetatos. Personnellement, c'est mon mari qui va conduire les enfants à l'école tous les matins. Quand je vais à l'école, je vois quand même une certaine parité ou mixité dans les parents. On sait qu'il y a plus de femmes, mais la société est quand même sur la voie de quelque chose de plus paritaire. Cela prend du temps, puisque l'extrascolaire a pendant longtemps été géré par les grands-parents, par les grands-mères qui ne travaillaient pas. C'est relativement récent que des grands-mères travaillent, parce que la société a évolué et que les générations se décalent. Il y a là un vrai travail à faire et une vraie solution à apporter pour les enfants, puisque les grands-mères travaillent encore. Voilà pour le volet relatif à l'enfance.

J'avais dit que je ne parlerais pas trop du Fédéral, mais je voulais quand même revenir sur cette notion d'hyper flexibilisation. J'entends bien l'inquiétude et je peux comprendre que, quand on crée des flexi-jobs, cela puisse potentiellement prendre sur les parts de travail de contrats plus longs. Cela offre toutefois des opportunités de travail ponctuel dans des cas où l'on ne saurait pas créer un vrai contrat, même à mi-temps. Si un employeur a ponctuellement besoin de trois ou six heures par semaine, il ne sait pas créer un contrat pour ces heures-là. Le flexi-job a été une solution pour les secteurs qui ont besoin ponctuellement d'heures. Mme Ledoux a bien expliqué qu'elle avait pu évoluer, car, une semaine sur deux, elle était plus disponible pour son travail. Le projet de loi qui permettrait un horaire accordéon – pour que les familles monoparentales puissent travailler plus les semaines où ils n'ont pas leurs enfants et moins la semaine où ils ont leurs enfants – semble apporter une piste concrète.

Pour les flexi-jobs, vous dites que c'est précaire, Madame Lorfèvre, et que cela n'apporte pas de rémunération complémentaire. J'aimerais comprendre pourquoi vous dites cela. En effet, un flexi-job est toujours sur base volontaire. C'est quelqu'un qui travaille minimum à quatre cinquièmes temps, ou qui est pensionné et qui a envie de travailler un peu plus pour mettre du beurre dans les épinards. De plus, cela ne peut pas être pour le même employeur que son employeur initial. C'est vraiment un mécanisme qui permet d'arrondir ses fins de mois. J'aimerais comprendre pourquoi vous dénoncez – on l'entend partout ardemment, même chez les socialistes – fortement ce système de flexi-jobs. De mon point de vue, j'estime qu'il aide aussi les femmes à mettre du beurre dans les épinards, notamment une famille monoparentale qui travaille à quatre cinquièmes ou à temps plein et qui va faire un peu du flexi-job la semaine où elle n'a pas ses enfants. Il n'y a pas du tout de vision politique là-dedans ; c'est vraiment une

incompréhension quant à ce qui bloque. Cela m'intéresserait d'avoir un éclaircissement à ce sujet.

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

Mme Armelle Gysen (Les Engagés). – Je voudrais me joindre à ma collègue et remercier les trois intervenantes de ce matin qui nous font état de chiffres que nous n'ignorons pas, même si j'ai le sentiment qu'ils ne représentent pas toujours, dans certains points, l'ensemble des informations que j'ai à l'esprit, notamment sur la formation – en laquelle je crois profondément –, pour amener les femmes à l'emploi et leur offrir toutes les garanties d'avenir et de sécurité ainsi que celles qu'elles offriront à leurs enfants. Il me semble qu'à l'heure actuelle, au niveau de la formation, notre société compte plus de femmes que d'hommes universitaires. Les femmes accèdent de plus en plus à des postes de responsabilité ainsi qu'à des postes sécurisant leur avenir et l'équilibre des familles dans un constat de plus en plus compliqué.

Ressentez-vous déjà, dans vos chiffres, les effets de ces formations chez les femmes, qui sont de plus en plus renforcées et supérieures qu'auparavant ? Je pense notamment à toutes ces filières STEAM qui continuent d'être en développement avec les politiques actuelles.

En ce qui concerne la flexibilité, je m'étonne que vous partiez du prisme selon lequel les flexi-jobs ont été créés uniquement pour les employeurs.

Personnellement, j'ai toujours été une femme indépendante – je ne vais pas faire du cas par cas, je vous rassure, Madame Linard –, j'ai exercé des métiers dans lesquels je n'avais aucune garantie d'avenir. J'avais des contrats ponctuels et des horaires que je devais adapter aux contraintes de mon client. Je devais faire preuve d'une flexibilité totale. Je pense qu'au contraire, cela m'a permis, en tant que maman solo, de faire des choix, d'adapter et de construire la manière dont je pouvais régler le travail domestique, journalier et d'éducation de mes enfants. Selon ma vision, ces flexi-jobs offrent surtout l'opportunité d'être une société plus flexible, avec des avantages, notamment pour ces familles – qui vont bien au-delà du cas par cas et qui ressemblent à l'évolution de la société – divorcées où les parents ont la charge alternée de leurs enfants, ou la charge totale dans le cas des familles monoparentales. Pour ces nouvelles familles qui ressemblent à ce schéma de société, avoir des enfants en alternance permet à certains parents de travailler beaucoup plus les semaines où ils n'ont pas leurs enfants et d'offrir un temps privilégié à leurs enfants quand ils les ont.

J'ai entendu quelque chose d'assez joli intellectuellement sur la valorisation du travail invisible qui existe dans les métiers artistiques, comme pour les réalisateurs qui prévoient de construire un film. Dans le cas des familles, le travail invisible et toute la charge mentale des femmes existent. Je me demandais,

Mesdames, si vous aviez des pistes pour la manière dont on valorise ce travail invisible, dont on en fait porter le coût à la société. En effet, c'est une réalité qui ne m'échappe jamais. Tout ce que l'on met en place pour nos familles, quelqu'un doit en supporter le coût. C'est la masse salariale qui crée cette valeur ajoutée, qui permet d'investir dans l'avenir de nos familles.

Je partage les idées de congé de parentalité. J'entends, dans la notion de repos, toute la bienveillance pour la maman, même si l'on sait qu'elle sera, lors de ce congé, mise à l'œuvre pour les premiers jours de son enfant. Investir les pères dès les premières heures est un des maillons essentiels dans une société vertueuse.

Je crois également que le *gender mainstreaming* doit être encore renforcé, qu'il faut taper sur le clou pour que toutes les nouvelles politiques soient teintées de cette vision de la femme dans notre société.

Je tiens à vous faire part d'une phrase qui a été dite par l'une d'entre vous, qui m'a interpellée et qui me fait mesurer le chemin que nous avons encore à parcourir, notamment sur les stéréotypes et la discrimination liée aux femmes. Je voudrais rappeler qu'une maman solo sera la plus dévouée et la plus fidèle de vos employés. En effet, pour une maman solo, le fait de travailler est une question de survie. Il est absurde d'imaginer que l'on ne peut pas engager une maman solo parce que ses enfants la réclameront. Au contraire, elle se coupera en 10 pour trouver toutes les solutions. Elle sera hyper fiable comme employée. J'ai entendu l'une d'entre vous dire : « C'est un souci pour les femmes ». Je trouve étonnant que des femmes, qui travaillent justement dans la politique des femmes, utilisent encore ce genre d'expression. Cela induit la notion que ce serait uniquement la responsabilité des femmes, que la femme deviendrait la seule responsable de ce que nous faisons.

Selon moi, au-delà de la question de genre dont nous débattons dans cette Commission, la question cruciale est la suivante : quelle place notre société donne-t-elle à l'enfant ? Quels soins notre société lui apporte-t-elle ? Quelle garde est organisée autour de lui ? Qu'est-ce que l'État peut supporter – toute la masse salariale –, que peut-on mettre en place pour ces enfants ?

J'ai eu la chance d'avoir une école qui organisait l'ATL, la garde des enfants de 7 heures du matin à 19 heures. Dans le Brabant wallon, on juge que les navettes sont longues et l'on étend les gardes. Cependant, souhaite-t-on vraiment, en tant que parents, que nos enfants de six, sept ou huit ans restent dans une enceinte scolaire de 7 heures du matin à 19 heures ? Je crois que n'importe quel parent se bat pour éviter ce laps de temps à de jeunes enfants.

Que voulons-nous globalement, en tant que société, hommes et femmes – ce n'est pas seulement la responsabilité des femmes –, pour nos enfants dans leur parcours, dans les soins que nous leur donnons et dans

l'éducation qui fera d'eux des adultes responsables à porter les valeurs de notre société de demain ? C'est une vraie réflexion à avoir. C'est ce que je voulais partager avec vous ce matin.

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

Mme Eugénie Ledoux, Secrétaire régionale wallonne de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB). – Je vais essayer d'être claire et de structurer mon discours en fonction de vos questions.

Monsieur Daye, au niveau du comité de direction de la CGSLB, on est huit : cinq hommes et trois femmes. Les choses évoluent.

J'ai regroupé vos questions par thèmes.

Je vais commencer par le travail à temps partiel, l'annualisation et la flexibilité pour vous dire que la flexibilité ne va jamais en faveur du travailleur, elle est toujours en faveur de l'employeur. C'est l'employeur qui utilise la flexibilité. Vous prenez mon exemple sur l'annualisation du temps de travail en disant « Ouah, super innovation ! », sauf que je ne vais pas pouvoir choisir – j'ai une fonction qui est peut-être un peu différente – de travailler plus ou moins telle semaine. C'est le travail qui s'impose à moi ; ce n'est pas moi qui choisis de le faire. Ma fonction n'est pas une fonction assez indépendante pour cela. C'est la même chose pour quelqu'un qui travaillerait dans une usine. Ce n'est pas le travailleur qui va choisir de travailler plus ou moins telle ou telle semaine, ce sera à chaque fois l'employeur. Dans tous les cas, je n'y crois pas beaucoup pour l'instant. Le travail à temps partiel est subi, c'est sûr.

La flexibilité permet à l'employeur d'adapter son besoin. Je vais vous donner un autre exemple, parce que j'aime cela et que cela apporte un peu de concret dans nos débats : j'ai suivi pendant longtemps l'entreprise Cora. On peut en parler librement puisqu'elle n'existe plus. Les contrats chez Cora, pour les travailleurs de caisse ou de magasin, étaient de 25 heures par semaine maximum et les personnes recevaient leurs horaires cinq jours à l'avance. Comment voulez-vous que ces personnes trouvent un autre emploi ? C'est déjà impossible de compléter l'horaire puisque, cinq jours à l'avance, aucun autre employeur ne va être d'accord de s'adapter. C'est bien la preuve que c'est la flexibilité de l'employeur qui s'opère ici, et pas selon les besoins du travailleur.

Concernant les flexi-jobs, vous savez qu'ils sont décriés par les organisations syndicales et l'on est toutes les trois d'accord là-dessus. Moi non plus, il y a des choses que je ne comprends pas. Je ne comprends pas pourquoi, en Belgique, en 2026, on est obligé de proposer à des personnes qui travaillent déjà à temps plein ou à des personnes qui sont pensionnées d'augmenter leur temps de travail, parce qu'avec leur temps plein ils n'ont pas assez. C'est quand même affolant qu'un temps plein en Belgique, aujourd'hui, ne

suffise plus. Il y a eu bon nombre d'exclus wallons, plus que dans les autres Régions. C'est encore en cours jusqu'au 1^{er} juillet pour des allocations de chômage complètes. Néanmoins, ce ne sont pas ces personnes que l'on vise avec le flexi-job. Non, on vise les personnes qui travaillent déjà. Les personnes qui vont perdre leurs allocations de chômage vont être sur le carreau.

Il n'y a pas encore de solution aujourd'hui pour ces personnes, et ce, alors qu'en Wallonie le taux d'emploi – le nombre d'offres d'emploi, avec tout le respect que j'ai pour le FOREm – est quand même en déclin. J'ai fait l'exercice il y a peu de temps : pour trouver un emploi d'éducateur pour quelqu'un qui m'est proche, vous tapez « Educateur – Province de Namur ou Région wallonne » et seulement deux offres d'emploi apparaissent. C'est vraiment affolant. En Wallonie, il y a aujourd'hui une offre d'emploi pour quatre chercheurs d'emploi.

Concernant les titres-services, vous aviez parlé, Monsieur, de l'augmentation des tâches possibles pour ces personnes qui travaillent en titres-services. J'ai envie, a priori, de vous dire que c'est une bonne idée. Par exemple, quand on a un enfant malade, pour trouver un ou une garde-malade, c'est vraiment compliqué. Les mutualités jouent un peu le jeu, mais les réserves sont assez pauvres. Évidemment, tous les enfants tombent malades en même temps, c'est compliqué. Il y a un problème de formation derrière cela et les personnes qui travaillent en titres-services ne sont pas forcément formées pour garder des enfants, qui plus est malades. Il y a peut-être un petit complément.

Vous aviez parlé, Madame, du travail invisible, que l'on a toutes, de concert, décrié. Parmi nos propositions, on est venu avec le congé impérieux payé. Cela pourrait être une première piste, par exemple, dans la situation d'un enfant malade que l'on a envie de garder. C'est clair que, quand son enfant est malade, on pourrait le confier à une garde-malade, mais cela fait un peu mal au cœur et l'on a, soi-même, envie de garder son enfant. Aujourd'hui, si on le fait, on perd son salaire. Un congé impérieux pour enfant malade rémunéré permettrait de rémunérer ce travail invisible en cas de maladie de l'enfant.

Pour parler du sac à dos, concernant le projet pour le pot commun de congé parental, notre idée était de ne pas transférer ce pot et d'en faire quelque chose d'individualisé, sinon le problème va rester le même. Vu les stéréotypes assez ancrés dans notre société, au final, c'est la maman qui risque de prendre tout le pot, pas parce que les papas ne se sentent pas concernés – je ne fais pas de démagogie ici –, mais plutôt parce que l'on a toujours fonctionné de cette façon.

Pour le *gender mainstreaming*, on en a parlé longuement.

Concernant la réforme des APE, quand vous lisez le projet de décret, vous voyez, en la matière, que c'est le néant, pourtant le projet APE est celui qui touche bon nombre de femmes. Pourquoi a-t-on mis « néant » à cette case ? Je ne comprends pas. La dimension de genre n'est pas la même pour les hommes et les femmes dans le projet APE qui va arriver.

(Réactions dans l'assemblée)

Vous parlez de la formation des députés, ce serait vraiment une bonne idée concernant ce critère.

On parlait aussi des places en crèche. Ici, tout le monde est d'accord, il ne faut pas être devin pour savoir, qu'en Wallonie, c'est compliqué. Je vais même aller plus loin : trouver des places en crèche est compliqué, que ce soit de 7 heures à 16 heures ou à 17 heures, mais aussi pour les personnes qui ont un horaire plus intense.

On parlait des métiers en pénurie. Quelqu'un qui voudrait devenir infirmier aujourd'hui parce qu'il a, par exemple, été exclu ou va être exclu du bénéfice des allocations de chômage – c'est un métier en pénurie – pourrait continuer à percevoir ces allocations tout en suivant des études d'infirmiers, sauf que s'il s'agit d'une famille monoparentale et elle ne pourra pas travailler, car elle ne trouvera pas de solution de garde qui s'adapte à son métier. Cela n'existe quasi pas aujourd'hui. Il y a une réelle difficulté entre le métier en pénurie, la société qui ne s'adapte pas, et encore moins aux familles monoparentales.

Si je devais garder une mesure, au niveau wallon – puisque vous m'aviez posé la question –, ce serait évidemment les places en crèche. C'est la première chose. Une deuxième serait le *gender mainstreaming* également.

Selon moi, la plus belle avancée, au niveau fédéral, serait le congé postmaternité égalitaire entre les hommes et les femmes.

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

Mme Aurore De Keyzer, Responsable nationale des Femmes CSC. – Je vais également répondre à la première priorité. J'allais dire la même chose, mais pour ne pas le faire – comme cela on aura un éventail – je vais dire qu'il faut renforcer toutes les initiatives qui luttent contre les stéréotypes de genre. Bon nombre de projets ambitieux étaient portés au niveau wallon et étaient subventionnés. Cependant, ils ont perdu des subventions ces dernières années. C'est typiquement quelque chose que l'on pourrait remettre sur pied. On vient de faire le constat que ce ne serait pas inutile de se former tous et toutes – les députés, mais aussi l'ensemble de la société – sur ces enjeux, sur les caractères systémiques des discriminations et sur la réalité de terrain, la réalité du vécu des femmes et des hommes dans le monde de l'emploi. Cela pourrait être

l'une des priorités. Ma consœur a déjà fait le job de rappeler une des autres priorités fort importantes pour nous.

Concernant le congé « sac à dos », c'est un peu compliqué de se prononcer vu qu'il n'y a pas de texte aujourd'hui. On avait sorti une carte blanche à ce sujet parce que l'on avait un peu peur de retomber dans les travers de nos mamans ou de nos grands-mères – parce que la société est ainsi faite, parce qu'il y a des habitudes et parce qu'il y a un contexte – et d'être de nouveau celles qui vont prendre ces congés « sac à dos ». Ensuite, on n'a pas non plus de garantie que ces congés seront assimilés. On nous dit que c'est la volonté, mais la députée Lanjri ne peut pas non plus nous l'affirmer complètement. Sur le principe, on est pour une idée que le papa – ou le coparent – doit également pouvoir prendre une part énorme dans l'éducation de l'enfant, une part égale. Ce serait peut-être une piste de solution.

On pense qu'il faut mettre des balises et s'assurer d'avoir des congés qui soient individuels et bien rémunérés. Il faut qu'on les encourage, mais surtout qu'il y ait cette politique envers les employeurs. Il faudrait aller leur dire : « Attention, c'est normal, n'allez pas mettre des freins là dedans. » Les retours que l'on a du terrain, par exemple, c'est que, quand un homme prend son congé paternité en entier, aujourd'hui, il souffre parfois de remarques ou de crispations de la part des collègues. J'ai entendu plusieurs fois que la société évolue. Effectivement, elle évolue, mais ce n'est pas encore gagné et il y a toujours des endroits où ce n'est pas du tout envisageable. Cela fait grincer des dents quand les hommes essaient de prendre ce congé de naissance. Dire cela, c'est déjà aller vers une piste de solution.

Je voudrais me permettre aussi une réponse plus globale. Quand j'entends que la société évolue, c'est vrai, mais elle n'évolue pas qu'en bien. Il y a des choses qui reculent. Il y a des choses qui vont plus mal que cela n'a jamais été, notamment au vu du nombre de remarques à caractère sexiste, que ce soit sur le lieu de travail, dans le monde politique et ailleurs. Je ne vais pas prendre d'exemple belge, mais des exemples européens ou américains. On a de plus en plus un sexisme et une misogynie qui s'affichent partout. On a aussi un recul des mentalités, on peut le voir sur les réseaux avec les *trad wives* ou avec le masculinisme qui prend de plus en plus de place. Je sais qu'il y a des initiatives aujourd'hui pour essayer de lutter contre cette radicalisation des jeunes hommes qui sont « convertis » au masculinisme, qui s'abreuvent de comptes extrêmement violents et qui disent des choses tout à fait scandaleuses sur les femmes. Ainsi, la société recule à certains endroits et il faut pouvoir voir cela comme un effet de vague. Il y a des avancées, puis il y a des reculs, puis il y a des avancées, et cetera. Ce n'est qu'avec des politiques très ambitieuses et des chemins clairs que l'on aura des avancées.

J'en viens à la question du temps plein dans les conditions de travail que je jugeais trop difficiles. On a parlé de robustesse et du corps des femmes, mais dans ces métiers, typiquement, c'est une question de répétition de gestes qui vont provoquer des troubles musculosquelettiques. Que ce soit un homme ou une femme, ce sera exactement la même chose. Ce n'est pas une question de femmes, mais c'est juste que ce sont en majorité des femmes qui travaillent dans ces métiers et que c'est sur elles que l'on observe ces effets délétères. N'importe qui, soumis à de telles conditions et à cette répétition incessante des mêmes gestes, va développer ces troubles musculosquelettiques. C'est d'ailleurs pour cela que nous plaidons pour que ces fameux TMS soient reconnus comme une maladie professionnelle pour les personnes qui travaillent dans les titres-services et dans le nettoyage.

Pour nous, la question est plutôt : le temps plein dans ce secteur doit-il être 38 heures ou 30 heures ? C'est peut-être davantage comme cela qu'il faut réfléchir, en disant que c'est infaisable pour tout le monde, hommes comme femmes. Dans ces métiers, il y a aussi toute une partie due à l'empoisonnement avec des produits de nettoyage toxiques. Il ne s'agit pas uniquement de la question des troubles musculosquelettiques. Il y a des maladies longue durée qui sont issues d'autres problèmes. Il faut prendre cela avec des pincettes et aller voir dans le détail qui sont aujourd'hui les malades de longue durée dans ce type de métiers afin de réfléchir et d'amener des pistes de solution.

Au niveau de l'organisation d'une garde d'enfants pour ce type de métiers, c'est une question de professionnalisation. D'ailleurs, ma consœur a très bien répondu : il n'y a pas aujourd'hui de formation qui le permette. Il y a actuellement des personnes qui travaillent dans les centres de soins à domicile, et ce n'est pas la même chose que les titres-services. Les infirmières à domicile, c'est encore autre chose. Chaque métier a sa spécificité. Quand on dit qu'il n'y a peut-être pas assez de gardes d'enfants, on plaide pour un renforcement des places en crèche, pour que le public investisse là-dedans. Pas pour un retour de la domesticité. On n'est pas pour avoir des personnes qui soient comme des gouvernantes de l'époque et qui, en même temps, nettoient. C'est quelque chose d'un autre temps. La société a évolué énormément là-dessus et je ne veux pas de retour en arrière.

Sur les flexi-jobs, Mme Linard a eu un propos avec lequel je peux être en accord : effectivement, il y a des endroits où c'est souhaitable parce que cela permet de développer une activité économique. Dans la restauration, on peut voir cela comme quelque chose de bon. Par contre, cela ne répond pas à la question que j'ai soulevée dans mon exposé : que fait-on de ces chômeurs ? Je trouve que la réponse de Mme Ledoux a été parfaite. Aujourd'hui, il n'est pas normal qu'un temps plein ne soit pas suffisant pour avoir une vie

décente, pour pouvoir s'offrir le petit luxe de partir quand même une fois en vacances et de vivre une vie heureuse, saine et digne. Le montant des pensions est peut-être trop bas, et les réformes qui s'annoncent vont faire qu'elles seront encore plus basses. C'est plutôt là-dessus qu'il faut réfléchir.

Juste une remarque. Il y a un prisme dans lequel on tombe beaucoup : on disait qu'à l'époque, les femmes ne pouvaient pas travailler. J'ai entendu qu'elles travaillaient depuis les années 1980. Non, les femmes travaillent depuis toujours. La question est plutôt celle de la reconnaissance de ce travail.

Aujourd'hui, dans la littérature académique, de plus en plus de personnes montrent qu'une division genrée et sexualisée du travail existe depuis très longtemps et que c'est à cause de cela que l'on a ce biais et que l'on pense que les femmes ne travaillaient pas. Les femmes dans les grottes des cavernes ne rangeaient pas la grotte. Ce n'était pas les hommes qui allaient chasser le mammoth et les femmes qui rangeaient la grotte. C'est un peu rigolo de le dire ainsi, mais c'est comme cela que cette chercheuse avait essayé de rendre son propos accessible au grand public. Évidemment, sa thèse est beaucoup plus large et je vous invite tous à la lire, si vous en avez l'occasion. Sincèrement, c'est aussi un biais que l'on a. Comme ce prisme d'imaginer le monde du travail comme un monde de cadres, un monde de personnes avec des fonctions où il est tout à fait possible de s'organiser, de faire du télétravail, dans le train en partie, de lire ses dossiers à l'avance, de pouvoir se décaler et dire : je reviens travailler à partir de 18 heures parce que j'ai un petit trou. Toutefois, dans la plupart des métiers, le travail s'impose à nous. Il faut voir toutes les sortes d'emplois qui composent les strates du monde du travail, et trouver des solutions pour chacun et chacune dans ces différentes strates.

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

Mme Sandrine Lorfèvre, Présidente du Bureau wallon des femmes de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB). – Il est très difficile de passer en dernier parce que beaucoup de choses ont été dites. Je vais certainement faire des redites.

Tout d'abord, en ce qui concerne le congé de paternité, je vous rappelle que ce sont 20 jours non obligatoires. Les hommes ne sont pas du tout obligés de les prendre. Comme ma collègue l'a dit, cela reste parfois très mal vu, dans certains endroits, de prendre son congé de paternité. Lorsqu'un homme décide de prendre un quatre cinquièmes pour s'occuper de ses enfants, c'est aussi parfois mal vu. Ils sont parfois plus hésitants à le faire. Quand on fait le choix de prendre un quatre-cinquièmes, on le fait en général sur le salaire le plus faible. Malgré tout, ce sont encore les femmes qui ont les salaires les plus faibles, du fait de l'écart salarial. Ce sera plus facilement une femme qui prendra le

congé, même si l'on voit une évolution dans le chef des papas et des hommes pour s'investir dans la vie de famille. Heureusement d'ailleurs, vous vous imaginez bien, avec les femmes qui travaillent à temps partiel et qui parfois ont même une activité complémentaire.

Je vais prendre mon cas personnel : je travaille à temps plein, j'avais une activité complémentaire que j'ai mise un peu de côté parce que mon travail syndical me prend énormément de temps. Mon mari s'est toujours occupé des enfants, a toujours fait à manger ou du repassage. Ce n'est pas un problème de charge. Malgré tout, derrière cela, il y a la charge mentale de toujours devoir penser aux choses : les rendez-vous chez le médecin, il faut penser à ceci et cela. Même si les hommes sont là pour aider, on est toujours derrière, en train de réfléchir à tout ce qu'il faut faire et à tout ce qu'il faut combler dans la famille. C'est une réalité dont on ne tient pas compte.

J'entends certains dire que c'est bien de pouvoir prendre une activité complémentaire ou un flexi-job, mais il n'est pas normal, à l'heure actuelle, avec deux salaires, que l'on ne s'en sorte pas et que l'on doive prendre une activité complémentaire ou un flexi-job. Si l'on prend un flexi-job, c'est parce que l'on a des difficultés financières. Ce n'est pas normal, à l'heure actuelle, de devoir travailler encore et toujours plus.

Je voulais aussi vous dire que l'on n'est pas tous égaux face aux difficultés. Plus on est dans les classes sociales précaires, plus les difficultés sont grandes. Il est clair que, quand on a un salaire plus décent, on peut se faire aider, notamment par des titres-services ou du personnel qui fait le travail que nous faisons en plus. C'est pour cela que ce n'est pas bien de prendre des cas particuliers, parce que l'on n'est pas tous égaux dans la société et pas tous égaux face à ce travail invisible et à la charge mentale qu'il représente.

Par rapport à la robustesse, comme Mme De Keyzer l'a très bien dit, ce n'est pas une question de femmes ou d'hommes, mais surtout de conditions de travail. Or, c'est dans des métiers majoritairement féminins que les conditions de travail posent problème. Ce n'est pas une question de robustesse.

J'insiste à nouveau sur l'importance des formations, même si cela a déjà été longuement abordé. Au départ, les titres-services étaient vus comme un tremplin pour les femmes leur permettant de suivre des formations. Or, ce n'est pas le cas. Elles sont cantonnées dans un travail d'aide à domicile, de ménage, et elles n'ont quasi pas de formation derrière. Ce serait peut-être une bonne idée qu'elles fassent autre chose que tordre des torchons et accomplir des tâches qui provoquent des maladies musculosquelettiques, qui ne sont même pas reconnues comme des maladies professionnelles. Cela pourrait leur alléger la tâche, mais il faut prévoir les formations nécessaires. Par rapport aux bénéficiaires de la formation, je ne parlais pas de formation au niveau

scolaire, mais bien de congés éducation payés. Or, ce sont majoritairement les hommes qui en bénéficient. C'est une réalité clairement corroborée par les chiffres. Je ne sais plus exactement d'où viennent les données, mais je pourrais vous donner cette information plus tard.

Ensuite, l'entrepreneuriat féminin reste quand même faible malgré tout. On peut effectivement trouver des incitants pour cela, mais je pense qu'ils sont insuffisants, parce qu'il y a quand même toujours, en arrière-plan, cette charge mentale et ce travail invisible.

Par ailleurs, si nous avons peur des flexi-jobs, c'est d'abord parce qu'ils impliquent des horaires de travail souvent imprévisibles, au bon vouloir de l'employeur et non du travailleur ou de la travailleuse. En outre, il n'y a pas de garantie de travail, étant donné que l'on recourt à un flexi-job à un moment précis, quand on en a besoin. Les droits sociaux dans ce cadre sont également très réduits : il n'y a pas de pécule de vacances, cela a un impact sur la pension et cela favorise la dérégulation du travail. Cela ne permet pas aux chômeurs de rentrer dans ce système. Je rappelle aussi que les salaires en flexi-jobs sont inférieurs aux normes des secteurs : on ne gagne pas la même chose que si l'on travaillait en tant qu'employé.

Je viens des services publics, il est important pour moi de le dire : ma priorité est de valoriser les services publics, notamment dans tout ce qui concerne les métiers du *care*. C'est très important, de même que de créer des places d'accueil, que ce soit pour les crèches, les personnes handicapées ou les seniors, parce que malgré tout, ce sont les femmes qui pallieront cela, quoi qu'il arrive.

Cela évolue, oui, mais très lentement. De manière générale, dans le monde, l'ONU estime qu'il faudra 100 ans pour que les femmes arrivent à égalité avec les hommes. Cent ans, vous rendez-vous compte ? Quelle lenteur !

(Réactions dans l'assemblée)

Oui, je l'espère, mais cela reste très lent. Si l'on évolue sur certains points, la misogynie est quand même bien présente. Dès qu'une femme se met en avant – qu'elle soit en politique, dans les métiers de l'art, qu'elle soit journaliste ou sur les réseaux –, on assiste à un retour du masculinisme, on incite à la haine, on incite au viol. Les femmes prennent cher par rapport à leur physique, pas les hommes, la plupart du temps. C'est une réalité. Quand vous cumulez le fait que vous êtes LGBTQIA+, que vous êtes racisée, que vous venez d'une ethnie différente, que vous êtes migrante, c'est encore pire. C'est la triple peine. C'est un recul flagrant auquel notre société doit faire très attention.

Je terminerai par les mots de Simone de Beauvoir qui disait : « N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. »

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

Mme Isabella Greco (PS). – Je vous remercie chacune pour les précisions qui continuent, de mon côté, de me conforter dans ma position de base.

On a beaucoup parlé de la flexibilité au niveau des emplois, et je pense que cela nous intéresse toutes et tous. Vous disiez, Madame Fafchamps, que vous ne compreniez pas, en toute bonne foi, pourquoi nos interlocutrices sont contre cette flexibilité, contre cette position que vous avez vue comme une évolution du monde du travail qui peut venir répondre à des demandes de certaines personnes, et qui n'est pas obligatoire. Mme Gysen disait que pour les familles monoparentales – c'est vrai, d'autres le disent aussi –, c'est chouette parce que l'on peut travailler plus quand on n'a pas nos enfants et moins quand on les a. J'entends tout cela. Sauf qu'il y a aussi des familles qui ne sont pas monoparentales, qui sont complètement composées normalement, qui doivent s'occuper de leurs enfants tous les jours à deux...

(Réactions dans l'assemblée)

Quand je dis « normalement », cela veut dire tous les jours, sans vouloir attaquer qui que ce soit, bien entendu. Je reformule : des familles qui s'attaquent tous les jours, du lundi au dimanche, et qui ont peut-être aussi des problèmes de salaire à la fin du mois.

L'objectif de cette flexibilité, si je ne m'abuse, c'était de mettre du beurre dans les épinards. Si l'objectif était celui-là, pourquoi n'avez-vous pas poursuivi votre objectif de campagne électorale, d'augmenter les salaires plutôt que d'augmenter les possibilités de travail par-ci par-là, qui finalement ne répondent pas, comme vient de le dire encore la représentante de la FGTB, au problème du respect des conditions de travail et de l'écart salarial important dont les femmes sont les victimes ? Pourquoi ne pas avoir travaillé là-dessus, surtout en complément de la réforme du chômage où, on le sait, des gens vont se retrouver sur le carreau et vont rechercher de l'emploi, plutôt que de mettre des moyens financiers et d'investir dans de petits jobs, semi ou flexi, à droite à gauche ? Pour moi, cela ne répond pas à la modification du marché du travail, comme vous l'avez évoqué au niveau du MR.

Mme la Présidente. – Je voudrais que l'on reste dans le cadre établi de cette Commission.

Mme Isabella Greco (PS). – Vous me coupez la parole, Madame la Présidente. Je n'avais pas terminé.

Mme la Présidente. – Je dois veiller à la police des débats et à la durée du temps de parole pour que ce soit équitable pour chacun.

Je demande à tous les groupes de bien rester dans le cadre de cette Commission, à savoir de répliquer par rapport à l'intervention des différentes personnes qui

nous font l'honneur d'être là aujourd'hui et qui ont répondu à nos questions, et de ne pas rentrer dans un plaidoyer purement politique.

Ce débat peut avoir lieu à d'autres endroits, y compris avec les ministres. J'ai une certaine expérience du mandat passé au Fédéral – je fais une parenthèse – et je peux dire qu'il n'y a aucun groupe ici présent qui doit renier le passé, qui n'a pas toujours été très performant.

Mme Isabella Greco (PS). – Je vous remercie pour l'attaque personnelle. Évidemment, vous ne faites pas de politique.

Mme la Présidente. – Je parle de tous les partis présents au Parlement fédéral depuis ces cinq dernières années.

Mme Isabella Greco (PS). – Vous me dites quand je peux reprendre la parole.

Mme la Présidente. – Je vous demanderai de ne plus la couper à d'autres personnes à d'autres moments.

La parole est à Mme Greco.

Mme Isabella Greco (PS). – Je vous remercie, Madame la Présidente, pour ce rappel qui, j'espère, va s'adapter à toutes et tous, puisque, apparemment, l'on s'attaque plus à ce que je dis qu'à la manière dont je le dis. Tout le monde parle de flexibilité d'emploi et je réagis. Comme je m'y attendais...

Mme la Présidente. – Vu que je suis attaquée, je réponds. Vous détournez mes propos, Madame Greco. Je me suis adressée à chaque groupe et à chaque personne de la même manière. Je ne fais pas de politique. Je demande que l'on se respecte.

Mme Isabella Greco (PS). – Ce que je fais.

Mme la Présidente. – Vous me recoupez la parole. Allez-y, je vous en prie. De toute façon, on n'y arrivera pas.

Mme Isabella Greco (PS). – C'est agréable de me rendre la parole, Madame la Présidente, je vous en remercie.

J'entendais qu'il y avait une évolution des mentalités, et c'est très bien. Heureusement que nos pères d'aujourd'hui ne fonctionnent plus comme nos grands-pères d'hier, même si l'on entend que des jeunes, sur les réseaux sociaux, reviennent à un masculinisme important.

Par contre, la manière dont on pense la société n'a pas l'air d'avoir évolué en même temps que les mentalités. Je serai concise et j'en termine, Madame la Présidente.

La réforme des pensions – quand on rappelle qu'une femme gagne déjà 500 euros en moins, cotise 500 euros

en moins qu'un homme – attaque celles et ceux qui n'ont pas de carrière complète. Qui n'a pas de carrière complète ? Les femmes.

Les taxes sur les maladies de longue durée, à 60 %, ce sont des femmes, on l'a entendu tout à l'heure.

Sur l'IVG, c'est le droit qui attaque les libertés, ce sont les libertés des femmes qui sont remises en question.

Concernant la lutte contre les violences faites aux femmes, on a un double discours : d'un côté, on dit que l'on veut améliorer cette situation – heureusement – et, d'un autre côté, on rend l'appartenance et la dépendance financière vis-à-vis d'un homme compliqué, ce qui empêche de lutter contre les violences faites aux femmes.

Enfin, j'en viens à l'écart salarial de 19 %. Qui gagne moins ? Les femmes. Les évolutions des mentalités : OK, super que cela puisse continuer, mais la manière de penser la société est de la responsabilité des politiques et l'on doit agir en parallèle.

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

M. Maxime Daye (MR). – J'ai quelques petits points.

Sur l'aspect des titres-services, je vous remercie d'avoir répondu. Effectivement, il y aura une nécessité de formation, si tel devait être le cas au niveau de la flexibilisation de son utilisation. Je ne suis pas d'accord sur le fait que l'on dise qu'il y a un recul des mentalités. Je pense que l'on voit mieux et plus aujourd'hui les choses qu'avant.

Je prends toujours l'exemple de notre zone de police : dans ma région, on a un nouveau commissaire pour le service « Enquêtes et recherches », il a mis toutes les équipes sur les stups et les chiffres de stups explosent. Ce n'est pas parce qu'il y a plus de stups, c'est simplement parce que l'on en trouve davantage. C'est la même chose au niveau des mentalités. Aujourd'hui, on accepte moins – tant mieux – les choses qu'avant au niveau des dérives en tout genre. Tout le monde en est victime, que ce soit les femmes ou les hommes. On ne va pas revenir dans les cas personnels.

Sur l'aspect de la robustesse, je voulais vraiment que l'on ne comprenne pas mal mes propos. J'ai repris ce que vous avez dit en tant que représentante de la CSC, sur le fait que les femmes craquaient plus vite, et parfois ne pouvaient pas assumer un temps plein. J'entends dans le discours de réplique que cela ne touche pas que les femmes. Effectivement, il y a des chaînes d'ouvriers où le travail est répétitif et où il y a également d'autres problèmes. Je vais prendre un exemple : dans une administration communale, le nombre de personnes derrière un clavier qui doivent se faire opérer des métacarpes. Je participe à énormément de comités de

concertation de base, et c'est quelque chose que l'on améliore au fur et à mesure des années. Toutefois, il y a encore du travail, on en est bien conscients.

Sur le travail, on est face à un problème philosophique majeur : nous ne voyons pas le travail de la même manière. J'entends plein de choses négatives sur le travail et les flexi-jobs – c'est encore devoir travailler en plus, et cetera –, mais nous voyons le travail comme une source d'émancipation. C'est une grosse différence philosophique qu'il faut assumer, c'est comme cela. On a le droit de ne pas être d'accord.

Je n'ai pas bien compris non plus le fait de dire que, dans le *care*, la santé et le soin aux personnes, ce sont les femmes qui pallieraient d'office. Non, le but d'une commission comme la nôtre, égalité hommes-femmes, c'est de ne pas toujours féminiser à outrance les fonctions. Pourquoi ne pas masculiniser davantage certains métiers ? Pourquoi, à l'inverse, des femmes ne pourraient-elles pas avoir plus facilement accès à des métiers qui sont, à l'heure actuelle, plus portés par des hommes ? Il y a encore beaucoup de travail à faire, tant au sein de notre Commission que de la société au sens large.

Pour terminer sur une note positive, si l'on est dans cette Commission et si l'on prend le temps d'entendre, d'écouter, de réagir, de rétorquer et de prendre des notes – beaucoup de notes –, c'est parce que nous ne sommes pas ici pour remettre en cause le droit des femmes.

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

Mme Jamila Ammi (PTB). – Je vais être très brève. Je voulais tout simplement remercier les trois représentantes des syndicats pour ces échanges intéressants qui montrent une fois de plus qu'il y a du pain sur la planche pour arriver à une véritable égalité hommes-femmes. J'espère que vous serez entendues, mais je sais que l'on peut compter sur les travailleuses elles-mêmes, qui vont continuer à mener la lutte pour leurs droits. On ne doit pas se faire d'illusions : elles devront les arracher et nous serons à leurs côtés avec les syndicats.

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

Mme Bénédicte Linard (Ecolo). – Je n'avais plus rien à ajouter, si ce n'est remercier les personnes qui sont intervenues aujourd'hui ainsi que les équipes qui ont travaillé pour vous permettre de venir nous éclairer aujourd'hui.

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

Mme Sophie Fafchamps (Les Engagés). – Je voudrais remercier tout le monde. J'ai dû m'absenter quelques minutes. Ma collègue me signale que mes propos ont été mal interprétés quand je disais que les femmes avaient commencé à plus travailler dans les

années 1980. Je ne voulais évidemment pas dire qu'elles ne travaillaient pas avant. Je voulais juste dire qu'il y avait eu une accélération par rapport aux années précédentes ; je ne remontais pas à plusieurs siècles. Au siècle dernier, c'est vraiment dans les années 1980 qu'il y a eu une accélération de l'augmentation du temps de travail des femmes et, parallèlement, les politiques publiques d'enseignement ou extrascolaires n'ont pas évolué au même rythme que l'installation de plus en plus de femmes dans le monde du travail. Cela a créé un décalage. C'est ce que je voulais exprimer. J'irai réécouter votre analyse sur la place des femmes dans le monde judéo-chrétien, si j'ai bien compris, cela m'intéresse vraiment.

Nos échanges d'aujourd'hui montrent que notre Commission a du travail. J'espère que l'on arrivera à des choses concrètes. C'est ce que j'avais dit à la première audience de cette Commission : il faut que l'on puisse arriver, ne fût-ce que sur de petits combats, à de petites mesures concrètes, afin de faire avancer les choses. Je n'ai pas la prétention de dire que notre groupe arrivera à tout révolutionner sur la fin de cette législature, mais si l'on pouvait au moins obtenir l'une ou l'autre mesure concrète pour faire avancer les choses, on serait tous très contents.

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

Mme Armelle Gysen (Les Engagés). – Je vous remercie, Mesdames, pour vos réponses. J'ai encore deux petits points d'attention qui me chipotent. Parfois, je suis un petit peu terre à terre et pragmatique. J'ai géré ma vie comme une indépendante. Je le dis parce que l'on a tous le prisme de là d'où l'on vient et de notre parcours personnel. Je vous entendais sur la valorisation des congés impérieux et du travail invisible, et notamment de la garde d'enfants malades. J'ai bien conscience que, lorsqu'on a un enfant malade de longue durée, la société doit s'adapter. En revanche, mettre en place un congé quand un enfant souffre d'une otite et que l'on a mal au cœur de le laisser tout seul et de le confier à une garde-malade, cela signifierait que notre société – tous ceux qui payent des impôts et qui contribuent – devrait supporter :

- la sécurité sociale pour soigner cet enfant ;
- les gardes-malades mis à disposition par l'État à tarif avantageux pour faire garder cet enfant ;
- le congé de la personne parente qui voudrait garder son enfant.

Cela fait trois postes de frais pour une otite. Sans doute que votre vision était différente et que c'est une interprétation de ma part, mais cela m'interpellaient un petit peu.

Ensuite, si je vois aussi dans le travail une opportunité, je pensais à vos réponses, Mesdames, et à la difficulté que nous avons peut-être à nous entendre sur la flexibilité du travail. Pour ma part, j'entends vraiment la pénibilité des personnes qui travaillent dans

les titres-services. Je pense que nettoyer toute une vie, à un certain âge, c'est extrêmement lourd à porter. Je ne suis pas une femme de chiffres, mais cela coûte à la société de porter ces malades de longue durée. Je crois énormément en ces formules d'évolution de fin de carrière et quand on passe d'aide-ménagère à garde d'enfants, j'y vois une opportunité d'adaptation pour les dernières années de travail. Certes, cela ne peut pas se faire sans formation et sans cadre légal pour la préservation des enfants, mais au bout du compte, plus d'une femme de 50, 60 ou 62 ans serait heureuse de pouvoir, à un moment donné, garder quatre ou cinq enfants dans une microstructure. C'est sur ces questions que notre société doit être inventive, plutôt que de continuer de manière harassante à faire porter toute une maison.

Je voudrais ajouter aussi que les femmes ont toujours travaillé, même si le cadre légal de leur travail est arrivé beaucoup plus récemment.

Ensuite, je voudrais encore dire tout le respect pour ces femmes – vous l'avez fait toutes les trois dans vos interventions – qui travaillent de manière harassante dans les métiers du *care* qui sont très pénibles en fin de carrière, notamment dans ces métiers de titres-services. Il est important de rappeler en commission qu'il y a différentes strates de travail – c'était notre seule volonté – et de rappeler aussi qu'il existe d'autres façons de vivre le monde du travail. Bien sûr, j'entends bien que vous représentez une certaine catégorie de travailleuses.

Enfin, je vous ai entendues – je vous en remercie – évoquer l'inquiétant recul, un peu partout dans le monde, sur les violences faites aux femmes à travers les propos des masculinistes. Nous en avons déjà parlé lors de la précédente réunion de la Commission, nous devons tous avoir une vigilance accrue par rapport à cette question extrêmement inquiétante pour le monde des femmes.

Mme la Présidente. – Pour clôturer cette réunion de la Commission, je reviens sur la volonté de départ qui est, avant tout, d'unir nos forces et nos différences pour avancer concrètement sur de petites choses. En même temps, j'insiste sur le fait qu'il n'y a pas de petites choses dans le domaine de l'égalité hommes-femmes. Dès lors, je suis persuadée que l'on peut arriver à mettre la pierre à l'édifice au niveau wallon. En activant nos relais, on peut avoir une petite ou une grande influence au niveau fédéral. Occupons-nous déjà du niveau wallon et essayons de nous concentrer pour construire cela ensemble, même si l'on peut avoir des accrocs et des mots. Le but est surtout de rester centrés sur l'objectif commun qui unit la Commission.

Je vous remercie toutes et tous ainsi que, encore une fois, les trois intervenantes.

Ceci clôt nos travaux de ce jour.

La séance est levée.

- La séance est levée à 11 heures 54 minutes.

LISTE DES INTERVENANTS

Mme Jamila Ammi, PTB

M. Maxime Daye, MR

Mme Aurore De Keyzer, Responsable nationale des Femmes CSC

Mme Sophie Fafchamps, Les Engagés

Mme Isabella Greco, PS

Mme Armelle Gysen, Les Engagés

Mme Eugénie Ledoux, Secrétaire régionale wallonne de la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB)

Mme Bénédicte Linard, Ecolo

Mme Sandrine Lorfèvre, Présidente du Bureau wallon des femmes de la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB)

M. Guillaume Soupart, MR

Mme Caroline Taquin, Présidente

M. Nicolas Tzanetatos, MR

ABRÉVIATIONS COURANTES

AGR	allocation de garantie de revenu
ALE	agence(s) locale(s) pour l'emploi
APE	aide(s) à la promotion de l'emploi
ASBL	association sans but lucratif
ATL	accueil temps libre
CCT	convention collective de travail
CDI	contrat à durée indéterminée
CGSLB	Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique
CNT	Conseil national du travail
covid	coronavirus disease (maladie à coronavirus)
CSC	Confédération des syndicats chrétiens de Belgique
CWEHF	Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes
DULBEA	Département d'économie appliquée de l'Université libre de Bruxelles
FGTB	Fédération générale du travail de Belgique
FOREm	Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi
HORECA	hôtellerie, restauration et cafés
IA	intelligence artificielle
IEFH	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
IVG	interruption volontaire de grossesse
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
LGBTQIA+	lesbiennes, gays, bisexuels, trans, queers, intersexes, asexuels + les nombreux autres termes désignant les genres et les sexualités
METICES	Migrations, Espaces, Travail, Institutions, Citoyenneté, Épistémologie, Santé (centre de recherche de l'ULB)
ONU	Organisation des Nations unies
SA	société anonyme
SPW	Service public de Wallonie
STEAM	science, technology, engineering, arts, mathematics (sciences, technologie, ingénierie, arts, mathématiques)
TMS	trouble musculosquelettique
UCM	Union des classes moyennes
ULB	Université libre de Bruxelles
Unia	Centre interfédéral pour l'égalité des chances