

A woman with long brown hair, wearing a dark grey business suit over a white collared shirt, is seated in the driver's seat of a car. She is looking down at a newspaper she is holding in her hands. The car's interior, including the seat and window, is visible in the background. The overall tone is professional and focused.

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

Press review 2019

LEADERS
01.01.2019



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



LEADERS

Leaders (fr)

Date : **01/01/2019**
Page : **9**
Periodicity : **Monthly**
Journalist : --

Circulation : **3000**
Audience : **0**
Size : **556 cm²**

Easyfairs ou le mode d'emploi de la croissance économique

MERCREDI 27 FÉVRIER À 12 H 15

Eric Everard
CEO Easyfairs

Aujourd'hui, Eric Everard est à la tête d'un groupe mondial présent dans 17 pays, qui occupe 750 collaborateurs et organise 218 salons ou événements par an.

Comment la PME belge s'est-elle développée à ce point ? Comment doubler de taille tous les 5 ans dans un marché en stagnation ?

Celui qui a été le Manager de l'Année en 2012 partagera avec vous les 4 raisons principales, applicables à bon nombre de business donc relativement universelles, qui permettent à une pépite nationale de croître rapidement.

En se basant sur son expérience, il listera une série d'éléments clés indispensables pour réussir le pari de la croissance.

BIOGRAPHIE EXPRESS

1997: fonde le groupe Artexis, spécialisé dans l'organisation de foires et salons et dans la gestion de halls d'expositions

2002: rachète Antwerp Expo et le Palais des Expositions de Namur

2004: lance EasyFairs, un concept de salons low cost révolutionnaire

2007: rachète Flanders Expo

2010: est nommé à la présidence de l'UFI (l'association mondiale du secteur des foires et salons) à Singapour

2012: reçoit le titre de Manager francophone de l'année, remis par Trends-Tendances

2018: reçoit le prix de l'Entreprise de l'Année pour Easyfairs



CONFÉRENCES

ERIC EVERARD SERA PRÉSENTÉ PAR ISABELLA LENARDUZZI



A l'âge de 22 ans, Isabella Lenarduzzi crée le « Salon Européen de l'Etudiant » avec un certain Eric Everard.

Elle crée ensuite un bureau de conseil et de formation en Italie avant de devenir directrice adjointe du Musée des Sciences de Naples.

En 2005, elle crée et gère les « Brussels Job Days ». En 2006, elle lance JUMP pour offrir aux femmes des outils pratiques pour les accompagner dans la réalisation de leurs projets professionnels et leurs aspirations personnelles.

Elle dirige désormais JUMP et soutient les organisations et entreprises qui veulent promouvoir plus de mixité parmi leurs dirigeants.

LEADERS

01.01.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

LEADERS

Leaders (nl)

Date : 01/01/2019

Page : 9

Periodicity : Monthly

Journalist : --

Circulation : 3000

Audience : 0

Size : 556 cm²

Easyfairs of een handleiding voor economische groei

WOENSDAG 27 FEBRUARI OM 12U15

Eric Everard

CEO Easyfairs

Vandaag staat Eric Everard aan het hoofd van een wereldwijde groep die aanwezig is in 17 landen, 750 medewerkers telt en 218 salons of evenementen per jaar organiseert.

Hoe kon de Belgische KMO zo groeien? Hoe slaagde het bedrijf erin om de vijf jaar in omvang te verdubbelen op een stagnerende markt?

De man die in 2012 verkozen werd tot Manager van het Jaar, zal met u de vier hoofdredenen delen die een nationale parel helpen om snel te groeien, die zijn toepasbaar op heel wat verschillende businesssegmenten en dus vrij universeel.

Vanuit zijn ervaring overloopt hij een reeks sleutelementen die noodzakelijk zijn om groei te kunnen verwezenlijken.

BEKNOPTE BIOGRAFIE

1997: richt de Artexis groep op

2002: neemt Antwerp Expo en het Palais des Expositions in Namen over

2004: start EasyFairs, een revolutionair low cost beurzenconcept

2007: neemt Flanders Expo over

2010: benoemd als voorzitter van de UFI (de wereldwijde vereniging van beurzen en salons) in Singapore

2012: krijgt de titel van Franstalig Manager van het Jaar, uitgereikt door Trends-Tendances

2018: krijgt de titel van Onderneming van het jaar voor Easyfairs



CONFERENTIE

ERIC EVERARD WORDT VOORGESTELD DOOR ISABELLA LENARDUZZI



Op haar 22^{ste} richtte Isabella Lenarduzzi de Europese Beurs van de Student op, samen met een zekere Eric Everard.

Vervolgens opende ze een advies- en opleidingsbureau in Italië, alvorens adjunct-directeur te worden van het Wetenschapsmuseum van Napels.

In 2005 riep ze de 'Brussels Job Days' in het leven.

In 2006 lanceerde ze JUMP om vrouwen praktische tools aan te reiken die hen begeleiden in de realisatie van hun professionele projecten en hun persoonlijke plannen.

Ze leidt nu JUMP en steunt organisaties en bedrijven die willen streven naar meer gendergelijkheid bij het management.

BELGA

29.01.2019



NEWS AGENCY

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

**Belga**

Date : 29/01/2019

Page : 30

Periodicity : Daily

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 0

Size : --

La publicité s'engage à être moins stéréotypée (2)

(BELGA) = Surreprésentation des personnes blanches, femmes cantonnées aux tâches ménagères... La publicité est connue pour être stéréotypée. Pour parvenir à des réclames plus diversifiées et inclusives, l'Union belge des annonceurs (UBA) publie une charte, rédigée en collaboration avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), annonce ce dernier mardi.

Éviter les clichés, rester vigilant face à l'hypersexualisation, veiller à ce que les groupes "minorisés" soient concernés sans pour autant lancer de campagnes distinctes... L'UBA a rédigé une charte intitulée "Unstereotype Communication" à l'attention des annonceurs afin que les publicités soient moins stéréotypées, plus inclusives, plus

diversifiées. Le secteur réalise qu'il ne reflète pas la société. En avril 2018, le CSA a analysé pour la première fois la représentation des hommes et des femmes dans la communication commerciale. Résultats: plus de 90% des protagonistes dans les publicités apparaissent comme blancs à tendance mince, les femmes sont davantage associées à des produits de beauté ou ménagers, tandis que les hommes sont reliés à des idées de confiance voire d'héroïsme. "La présence de ces stéréotypes irrite de plus en plus de citoyens", admet l'UBA. D'où la volonté d'évoluer. L'argument pécuniaire a aussi joué un rôle: "une étude d'Unilever révèle que la publicité non stéréotypée a un impact accru et génère 25% de chiffre d'affaires en plus", souligne l'UBA. La charte donne des conseils concrets en termes de communication externe mais également de politique interne, comme composer une équipe de campagne plus diversifiée, former le personnel ou adopter une politique de lutte contre les discriminations au sein même de l'entreprise. La charte est soutenue par l'UBA, le CSA, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), l'Association des agences de communication belges (Acc), Jump, qui ?uvre à l'égalité hommes-femmes dans le travail, et Charlie Magazine.

LE SOIR
29.01.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



plus.lesoir.be

Date : 29/01/2019
Page : --
Periodicity : Continuous
Journalist : --

Circulation : --
Audience : 193748
Size : --

<https://plus.lesoir.be/203424/article/2019-01-29/la-publicite-sengage-etre-moins-stereotypee>

La publicité s'engage à être moins stéréotypée

Plus de 90 % des protagonistes dans les publicités apparaissent comme blancs à tendance mince, les femmes sont davantage associées à des produits de beauté ou ménagers.



© D.R.

Surreprésentation des personnes blanches, femmes cantonnées aux tâches ménagères... La publicité est connue pour être stéréotypée. Pour parvenir à des réclames plus diversifiées et inclusives, l'Union belge des annonceurs (UBA) publie une charte, rédigée en collaboration avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), annonce ce dernier mardi.

Éviter les clichés, rester vigilant face à l'hypersexualisation, veiller à ce que les groupes « minorisés » soient concernés sans pour autant lancer de campagnes distinctes... L'UBA a rédigé une charte intitulée « Unstereotype Communication » à l'attention des annonceurs afin que les publicités soient moins stéréotypées, plus inclusives, plus diversifiées.

LE SOIR

29.01.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Le secteur réalise qu'il ne reflète pas la société. En avril 2018, le CSA a analysé pour la première fois la représentation des hommes et des femmes dans la communication commerciale. Résultats : plus de 90 % des protagonistes dans les publicités apparaissent comme blancs à tendance mince, les femmes sont davantage associées à des produits de beauté ou ménagers, tandis que les hommes sont reliés à des idées de confiance voire d'héroïsme.

Evoluer

« *La présence de ces stéréotypes irrite de plus en plus de citoyens* », admet l'UBA. D'où la volonté d'évoluer. L'argument pécuniaire a aussi joué un rôle : « *une étude d'Unilever révèle que la publicité non stéréotypée a un impact accru et génère 25 % de chiffre d'affaires en plus* », souligne l'UBA.

La charte donne des conseils concrets en termes de communication externe mais également de politique interne, comme composer une équipe de campagne plus diversifiée, former le personnel ou adopter une politique de lutte contre les discriminations au sein même de l'entreprise.

La charte est soutenue par l'UBA, le CSA, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), l'Association des agences de communication belges (Acc), Jump, qui œuvre à l'égalité hommes-femmes dans le travail, et Charlie Magazine.

CHARLIEMAG.BE

29.01.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



www.charliemag.be

Date : 29/01/2019

Page :

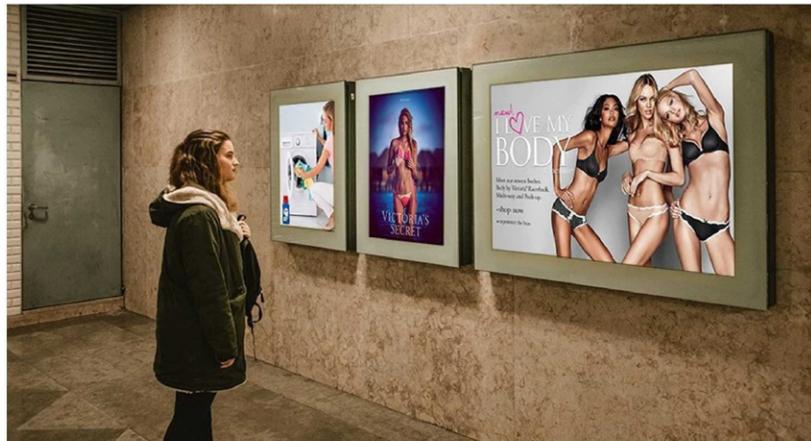
Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --



Mensen hebben genoeg van stereotiepe reclame

UBA lanceert een charter om werk te maken van diversiteit in reclame



Door **Jozefien Daelemans**ACTUA 29.01.19

Vandaag lanceert de UBA (de Unie van de Belgische adverteerders) het charter '[Unstereotype Communication](#)' om werk te maken van diversiteit en inclusie in reclame. Charlie Magazine werkte achter de schermen mee aan het uitwerken van het charter dat concrete tips geeft aan adverteerders en reclamemakers. Want, zo blijkt, stereotiepe reclame werkt niet meer. En bovendien zijn clichés schadelijker dan we denken.

Slanke vrouwen die met een grote glimlach de was doen of verrukt een potje yoghurt eten, mannen met een wasbordje die een koud biertje achterover slaan op een hoge bergtop, houten vijftigplussers in suffe outfits, het zijn types die we regelmatig tegenkomen in reclamespots. Maar zijn de mensen die we zien nog wel representatief voor de bevolking anno 2018?

"Onderzoek toonde aan dat rollenpatronen in reclame vandaag grotendeels dezelfde zijn als in de jaren 50."

Nee dus. Het aandeel hoogopgeleide vrouwen overtreft stilaan het aantal hoogopgeleide mannen, één op vijf Belgen heeft een migratieachtergrond en de ouderdomspiramide staat op z'n kop. Onze samenleving is de voorbije decennia ontzettend hard veranderd. En de reclamespots die we elke dag zien, zijn nog niet helemaal mee geëvolueerd. Zo toonde een [onderzoek](#) van de Universiteit Antwerpen in 2014 dat rollenpatronen in reclame vandaag grotendeels dezelfde zijn als in de jaren

CHARLIEMAG.BE

29.01.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

50 van de vorige eeuw. De vrouw doet het huishouden of is *sexy sidekick*, de man zorgt voor de centen en rijdt in dure auto's.

Ook Unilever deed recent onderzoek naar [representatie van vrouwen](#) in reclameboodschappen en kwam tot een wel heel ontnuchterende conclusie: slechts drie procent van de reclameboodschappen toont vrouwen in leidinggevende rollen, één procent van de advertenties beeldt vrouwen als helden af en in slechts 0,03 procent van de reclames mogen ze een komische rol invullen.

Ook op het gebied van diversiteit qua afkomst zijn reclamespots anno 2018 geen afspiegeling van de bevolking meer. Uit een recent Belgisch onderzoek van [CSA](#) bleek dat maar liefst 92 procent van de mensen die in reclamespots voorkomen, witte mensen zijn. Dit terwijl er in ons land meer dan 170 nationaliteiten samenwonen.



De campagnes van Suit Supply zorgden meermaals voor controverse vanwege hun seksistisch en racistisch karakter. Foto: Istock. Montage: Charlie Magazine

WAAROM IS DIT EEN PROBLEEM?

Dat kan beter, maar zo'n ramp is het nu ook weer niet, zal je misschien denken. Wanneer je jezelf niet herkent in de beelden of boodschappen die elke dag op je afgevuurd worden, heeft dat een grotere impact dan je denkt. Zo noemt [69% van de vrouwen](#) in onderzoek van Unilever de toenemende druk vanuit media en reclame om een onrealistisch schoonheidsideaal te bereiken als een belangrijke reden achter hun uiterlijke onzekerheden. En wanneer meisjes of vrouwen zich onzeker voelen over hoe ze eruit zien, verandert dat hoe zij in het leven staan. Veel meisjes groeien bovendien op met het idee dat hun uiterlijk hun belangrijkste troef is, wat kan leiden tot een verminderd zelfbeeld. Ook mannen krijgen zo een vertekend beeld van de vrouwelijke competenties. Dat verlaagt voor vrouwen de kansen op succes in hun verdere leven.

“Veel meisjes groeien op met het idee dat hun uiterlijk hun belangrijkste troef is, wat kan leiden tot een verminderd zelfbeeld.”

Maar ook mannen worden in reclame vaak in 'testosteronrijke' winnaarsrollen geduwd, terwijl niet elke man zich even goed voelt in deze rol. De Gillette-reclame die twee weken geleden werd gelanceerd maakte een deuk in dit manbeeld en spoorde mannen aan om zo goed mogelijk voor zichzelf én anderen te zorgen. We zagen mannen die ingrepen bij pestgedrag en grensoverschrijdend

CHARLIEMAG.BE

29.01.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



gedrag en een meer empathische kant van zichzelf toonden. De campagne veroorzaakte heel wat ophef, maar zorgde voor de broodnodige discussies rond man zijn in tijden van #MeToo.



In de nieuwste Gillette reclame grijpen mannen in bij pestgedrag en seksuele intimidatie

HOE KAN HET BETER?

Wereldwijd willen verschillende organisaties een positieve verandering doorvoeren. De organisatie [Unstereotype Alliance](#), opgericht in 2017 door UN Women, wil beperkende rollenpatronen doorbreken en werk maken van realistischere representatie die iedereen in zijn waarde laat. En nu is er in België dus het charter van de UBA, dat ook stereotypen op gebied van afkomst, leeftijd en geaardheid wil tackelen.

“Campagnemakers moeten zelf ook werk maken van inclusie in hun teams. Achter een diverse campagne zit een divers team.”

Het bijzondere aan dit charter is dat het verder gaat dan een aanklacht, maar handvatten geeft om betere campagnes te maken. Zoals: wees openminded in wie je aanspreekt. Ook vrouwen kopen auto's en verzekeringen, ook mannen kopen wasmiddelen en pampers, vijftigplussers hebben een actievere levensstijl dan getoond wordt. Of: Zoek naar gelijkenissen in plaats van verschillen. Probeer te verbinden in plaats van te onderscheiden.

Campagnemakers moeten zelf ook werk maken van inclusie in hun teams. Achter een diverse campagne zit een divers team. Tien paar verschillende ogen zien immers meer dan tien paar ogen die dezelfde bril dragen.

KLANT IS KONING

Ben je als reclamemaker of adverteerder niet helemaal overtuigd van de maatschappelijke meerwaarde? Misschien overtuigen dalende verkoopcijfers je dan wel. Diversiteit integreren in campagnes is niet meer enkel een sociaal imperatief, maar vandaag ook een slimme, economische beslissing. Uit onderzoek van Unilever blijkt namelijk dat reclame zonder stereotypen 25 procent meer omzet en meer impact oplevert. En [onderzoek](#) van Kantar toont aan dat 85 procent van de vrouwelijke respondenten vindt dat reclame vrouwen niet op een realistische manier representeert. Twee derde spoelt reclame, die vrouwen op een negatieve manier stereotypeert, door.

“Uit onderzoek van Unilever blijkt dat reclame zonder stereotypen 25 procent meer omzet oplevert.”

CHARLIEMAG.BE

29.01.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



En als je het ons vraagt; gelijk hebben ze. Vorige week nog werd een campagne van het beautymerk Avon offline gehaald na een grote backlash op sociale media. *"Dimples are cute on your face (not on your thighs),"* zo las de advertentie, met daarbij een zoveelste foto van een lachende vrouw met perfect gladde benen.



Actrice en activiste [Jameela Jamil](#) reageerde gevat op Twitter. *"And yet EVERYONE has dimples on their thighs, I do, you do, and the CLOWNS at @Avon_UK certainly do. Stop shaming women about age, gravity and cellulite. They're inevitable, completely normal things. To make us fear them and try to 'fix' them, is to literally set us up for failure."*

Avon zag zijn fout in en cancelde de campagne. De actie kadert in een steeds groter wordende beweging van consumenten, en dan vooral vrouwen, die al enkele jaren aan de gang is. Onder de hashtag #NotBuyingIt zeggen ze op sociale media dat ze het niet meer pikken en dus ook niet meer kopen.

Wij bij Charlie zijn al sinds het begin grote voorvechters van meer realistische representatie in onze media. Dit charter vinden we alvast een grote en belangrijke stap in de juiste richting. 2019 had niet mooier kunnen beginnen.



Het UBA Charter [Unstereotype Communication](#) wordt ondersteund door het VBO, CSA, acc. Jump en Charlie Magazine. 'Unstereotype Communication' is ook één van de thema's van de [UBA Trends Day](#) op 21 maart 2019, waar redacteurs Jozefien Daelemans en Dalilla Hermans zullen spreken. Meer informatie over het charter en de Trends Days vind je hier.

Foto boven: Istock. Montage: Charlie Magazine

RTBF.BE

29.01.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



www.rtbf.be

Date : 29/01/2019
Page : --
Periodicity : Continuous
Journalist : --

Circulation : --
Audience : 120081
Size : --

https://www.rtbf.be/info/medias/detail_la-publicite-s-engage-a-etre-moins-stereotypee?id=10131052

La publicité s'engage à être moins stéréotypée



La publicité s'engage à être moins stéréotypée - © DENIS CHARLET - AFP

Sureprésentation des personnes blanches, femmes cantonnées aux tâches ménagères... La publicité est connue pour être stéréotypée. Pour parvenir à des réclames plus diversifiées et inclusives, l'Union belge des annonceurs (UBA) publie, ce mardi une charte, rédigée en collaboration avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA).

Éviter les clichés, rester vigilant face à l'hypersexualisation, veiller à ce que les groupes "minorisés" soient concernés sans pour autant lancer de campagnes distinctes... L'UBA a rédigé une charte intitulée "Unstereotype Communication" à l'attention des annonceurs afin que les publicités soient moins stéréotypées, plus inclusives, plus diversifiées.

Blancs à tendance mince, beauté et héroïsme

Le secteur réalise qu'il ne reflète pas la société. En avril 2018, le CSA a analysé pour la première fois la représentation des hommes et des femmes dans la communication commerciale. Résultats: plus de 90% des protagonistes dans les publicités apparaissent comme blancs à tendance mince, les femmes sont davantage associées à des produits de beauté ou ménagers, tandis que les hommes sont reliés à des idées de confiance voire d'héroïsme.

"La présence de ces stéréotypes irrite de plus en plus de citoyens", admet l'UBA. D'où la volonté d'évoluer. L'argument pécuniaire a aussi joué un rôle: "une étude d'Unilever révèle que la publicité non stéréotypée a un impact accru et génère 25% de chiffre d'affaires en plus", souligne l'UBA.

La charte donne des conseils concrets en termes de communication externe mais également de politique interne, comme composer une équipe de campagne plus diversifiée, former le personnel ou adopter une politique de lutte contre les discriminations au sein même de l'entreprise.

La charte est soutenue par l'UBA, le CSA, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), l'Association des agences de communication belges (Acc), Jump, qui œuvre à l'égalité hommes-femmes dans le travail, et Charlie Magazine.

SUDPRESS.BE

29.01.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP
Promoting gender equality, advancing the economy



www.sudinfo.be

Date : 29/01/2019
Page : --
Periodicity : Continuous
Journalist : --

Circulation : --
Audience : 251384
Size : --

<https://www.sudinfo.be/id98844/article/2019-01-29/une-charte-la-publicite-belge-sengage-etre-moins-stereotypée>

Via une charte, la publicité belge s'engage à être moins stéréotypée

Publié le Mardi 29 Janvier 2019 à 07h15
Belga

Surreprésentation des personnes blanches, femmes cantonnées aux tâches ménagères... La publicité est connue pour être stéréotypée. Pour parvenir à des réclames plus diversifiées et inclusives, l'Union belge des annonceurs (UBA) publie une charte, rédigée en collaboration avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), annonce ce dernier mardi.



Belga Image

Éviter les clichés, rester vigilant face à l'hypersexualisation, veiller à ce que les groupes «minorisés» soient concernés sans pour autant lancer de campagnes distinctes... L'UBA a rédigé une charte intitulée «Unstereotype Communication» à l'attention des annonceurs afin que les publicités soient moins stéréotypées, plus inclusives, plus diversifiées.

Le secteur réalise qu'il ne reflète pas la société. En avril 2018, le CSA a analysé pour la première fois la représentation des hommes et des femmes dans la communication commerciale. Résultats: plus de 90% des protagonistes dans les publicités apparaissent comme blancs à tendance mince, les femmes sont davantage associées à des produits de beauté ou ménagers, tandis que les hommes sont reliés à des idées de confiance voire d'héroïsme.

«La présence de ces stéréotypes irrite de plus en plus de citoyens», admet l'UBA. D'où la volonté d'évoluer. L'argument pécuniaire a aussi joué un rôle: «une étude d'Unilever révèle que la publicité non stéréotypée a un impact accru et génère 25% de chiffre d'affaires en plus», souligne l'UBA.

La charte donne des conseils concrets en termes de communication externe mais également de politique interne, comme composer une équipe de campagne plus diversifiée, former le personnel ou adopter une politique de lutte contre les discriminations au sein même de l'entreprise.

La charte est soutenue par l'UBA, le CSA, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), l'Association des agences de communication belges (Acc), Jump, qui œuvre à l'égalité hommes-femmes dans le travail, et Charlie Magazine.

L'AVENIR
30.01.2019



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



L'avenir

Date : 30/01/2019
Page : 47
Periodicity : Daily
Journalist : --

Circulation : 81794
Audience : 370202
Size : 116 cm²



No. of publications: 6 - L'avenir Entre Sambre et Meuse, L'avenir Le Courrier, L'avenir Le Courrier de l'Escaut, L'avenir Le Jour Verviers, L'avenir Luxembourg

MÉDIAS

Moins de **stéréotypes** dans la pub

Éviter les clichés, rester vigilant face à l'hypersexualisation, veiller à ce que les groupes « minorisés » soient concernés sans pour autant lancer de campagnes distinctes... L'UBA a rédigé une charte intitulée *Unstereotype Communication* à l'attention des annonceurs pour des pubs moins stéréotypées, plus inclusives et plus diversifiées.

En avril 2018, le CSA a analysé pour la première fois la représentation des hommes et des femmes dans la communication commerciale. Plus de 90 % des protagonistes y apparaissent comme Blancs à tendance mince, les femmes sont



Les femmes sont surtout utilisées pour vendre des produits de beauté ou ménagers.

davantage associées à des produits de beauté ou ménagers, tandis que les hommes sont reliés à des idées de confiance voire d'héroïsme. D'où la vo-

lonté d'évoluer. L'argument pécuniaire a aussi joué un rôle : « Une étude d'Unilever révèle que la publicité non stéréotypée a un impact accru et génère 25 % de chiffre d'affaires en plus. »

La charte conseille de composer une équipe de campagne plus diversifiée, former le personnel ou adopter une politique de lutte contre les discriminations au sein même de l'entreprise. Elle a reçu le soutien de l'UBA, du CSA, de la FEB, de l'Association des agences de communication belges, de Jump, qui œuvre à l'égalité hommes-femmes dans le travail et de *Charlie Magazine*. ■

LE SOIR
27.02.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP



plus.lesoir.be

Date : 27/02/2019
Page : --
Periodicity : Continuous
Journalist : --

Circulation : --
Audience : 193748
Size : --

<https://plus.lesoir.be/209194/article/2019-02-27/dire-non-antisemitisme>

Dire non à l'antisémitisme



MIS EN LIGNE LE 27/02/2019 À 12:27 PAR UN COLLECTIF DE SIGNATAIRES*

Il faut d'urgence mettre en place un dispositif législatif et sociétal efficace afin de lutter contre toutes les formes d'antisémitisme qui resurgissent avec force.



96 tombes du cimetière juif de Quatzenheim, dans le Bas-Rhin, ont été profanées dans la nuit du 18 au 19 février dernier. - VINCENT KESSLER/REUTERS.

L'antisémitisme se construit sur un échafaudage de haines, de confusions, de préjugés et de généralisations. Depuis des millénaires, l'antisémitisme nous poursuit, comme une haine ancestrale, une psychose collective, une hydre politique et intellectuelle, une maladie incurable.

Insultes, tags, menaces, attaques physiques, profanations, assassinats et glorification des assassins sur les réseaux sociaux, le nombre d'agressions antisémites, qu'elles soient physiques ou verbales, n'a cessé d'augmenter depuis le début du 21^e siècle. Et qu'on ne s'y trompe pas : l'antisémitisme n'est pas seulement le problème des Juifs. Le laisser s'installer davantage dans notre société c'est accepter une violence dont l'histoire a montré qu'elle finit toujours par se retourner contre toutes et tous.

Cette nouvelle poussée de fièvre antisémite survient sur le fond de ce qu'il est convenu d'appeler « l'antisionisme ». Les tenants de cette idéologie la présentent comme une simple opinion politique qui, à ce titre, aurait droit de cité. Pourtant, cette idéologie est aussi et surtout autre chose qu'une critique, fût-elle radicale, de la politique israélienne. C'est un magma inextricable qui associe les pires outrances et les plus étonnantes des confusions comme récemment, vouloir renvoyer un philosophe français né à Paris « chez lui à Tel-Aviv ».

Il est donc urgent de se souvenir que l'antisémitisme occupe une place singulière dans une Europe qui a construit son identité actuelle sur la mémoire des cendres d'Auschwitz.

LE SOIR

27.02.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



C'est au cœur même de cette Europe que les paroles antisémites reviennent avec force et que, comme à chaque fois, les actes les suivent de près. Le tout dans une impunité inquiétante.

Citoyennes et citoyens, femmes et hommes politiques, nous en appelons à lutter contre toutes les violences, mais aujourd'hui en particulier contre l'antisémitisme.

Nous appelons donc d'urgence à :

– **Renforcer la loi.** Nous exigeons une tolérance zéro et demandons que lors de la prochaine législature, la Loi de 1961 visant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, soit renforcée et améliorée.

– **Déconstruire les stéréotypes antisémites.** L'apprentissage du respect de toutes et tous ne peut se faire sans de véritables engagements. La mission de l'École est aussi d'ouvrir les têtes et les cœurs, de réenchanter l'avenir des enfants en combattant les idées reçues, les identités fermées et les discours de haine. Cette mission doit devenir une vraie priorité.

– **Informers sans complaisance.** L'antisémitisme est un délit. Parfois, il est même un crime. Le rôle de la presse est d'informer le public sans complaisance et de nourrir le débat démocratique. Les médias doivent le faire en prenant leurs responsabilités, car ils ont un rôle important à jouer pour dénoncer l'inacceptable. Cela doit se faire par des articles, tribunes, éditoriaux, des prises de position sans concessions et qui évitent la justification ou la banalisation de l'inacceptable. Les journaux doivent aussi clairement refuser toutes les insultes sur leurs pages web.

Il est temps d'agir. Ensemble.

***Signataires** : Viviane Teitelbaum, députée, auteure ; Sam Touzani, Guy Haarscher, philosophe, professeur émérite de l'ULB ; historienne, psychanalyste ; Luc Dardenne, cinéaste ; Jean-Pierre Dardenne, cinéaste ; Baron Jean-Claude Daoust, président du Conseil d'Administration de Daoust s.a., président Honoraire de la FEB ; professeur à l'ULB et enseignant à Sciences Po Paris ; Antoinette Correa, psychologue, fille de rescapée du génocide des Tutsis ; Grégoire Jakhian, avocat, ancien président de l'assemblée des représentants de la communauté arménienne de Belgique ; Bea Ercolini, journaliste, fondatrice de Beabee cercle Féminin ; Pierre Mertens, écrivain ; Eddy Caekelbergs, membre du bureau du CAL et ancien président de l'Union des Anciens Étudiants de l'ULB ; Benoit Bourguine, professeur à l'UCLouvain ; Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse sociale féministe ; Yohan Benizri, président du Comité de Coordination des Organisations Juives de Belgique ; Susann Haenen-Wolff, professeur de psychologie clinique à UCL et ULB et psychanalyste.

LE SOIR

08.03.2019

Génération
LE SOIRAccueil > [Entrepreneurs](#)

< “ Il faut oser revoir les codes de l’entrepreneuriat ” >

Journée de la femme ! En ce 8 mars, nous donnons la parole à Isabelle Grippa, la CEO de hub.brussels. Un plaidoyer en faveur d’une émancipation via l’entrepreneuriat.



mis à jour le 4/09/2019 à 21:44 par Isabelle Grippa CEO de hub.brussels



Aujourd’hui les femmes représentent près d’un tiers des indépendants à Bruxelles. On peut se réjouir de ce chiffre en hausse. Mais il traduit malheureusement encore de grosses disparités. En moyenne, les indépendantes gagnent près de 30% de moins que les hommes. Et elles représentent seulement 12% des administrateurs/trices des sociétés de plus de 1000 employé(e)s.

La sphère entrepreneuriale reste donc encore faiblement occupée par les femmes. Or cela peut être un véritable levier d’émancipation. Pour cela, nous devons comprendre pourquoi le monde économique reste un champ peu investi par les femmes.

Une des réponses se trouve dans le constat que ce monde a été largement dominé (et même monopolisé) par les hommes depuis toujours. Les femmes doivent s’affranchir de cette domination pour investir une sphère qui a été construite sans elles.

Isabella Lenarduzzi, directrice de Jump, qui travaille beaucoup sur cette question de la domination masculine dans la sphère économique, a écrit : « *lorsque l’on constate qu’au jeu de cartes bataille, le Roi vaut plus que la Reine, comment va-t-on réinventer les règles et les faire accepter aux autres pour être en conformité avec nos valeurs ?* ». C’est en effet là tout l’enjeu. Il faut oser revoir les codes et la culture de l’entrepreneuriat.

Les codes, très masculins

En tant que CEO de l’Agence bruxelloise pour l’Accompagnement de l’Entreprise, en tant que femme de moins de 40 ans et en tant que mère et belle-mère de 6 enfants, j’ai pu constater que le monde économique est codifié par des schémas masculins.

LE SOIR

08.03.2019

Le networking est un exemple de ces codes uni-genrés. Moments précieux durant lesquels on se vend et/ou on cherche à vendre. Primordial car les affaires sont avant tout la résultante de contacts humains. Mais ces échanges ont été construits sur base des codes masculins. Il s'agit de convaincre, se mettre en avant, tout en restant professionnel et diplomatique. Délicat lorsque l'on est une femme et en minorité. Pas facile de mettre ses atouts en avant sans avoir peur de ne pas être à la hauteur ou de se vendre de manière soi-disant inappropriée, alors que l'on nous a appris depuis des millénaires la discrétion absolue dans la sphère publique.

La culture, si peu féminine

J'emmène régulièrement les délégations d'entreprises bruxelloises en mission économique princière à l'étranger. Un peu moins d'un quart seulement sont composées de femmes. Pourquoi ? Ces échanges économiques de haut niveau, s'ils sont très précieux car source de très nombreux contrats et d'une relation pacifiée entre les Etats, restent éminemment empreints de culture masculine. Partir une semaine à l'étranger pour remplir son carnet d'adresses et vendre son produit reste difficile lorsque la charge mentale vous a appris, en même temps que le droit à travailler à temps plein, l'obligation de calculer le nombre d'heures disponibles pour s'occuper des enfants, faire du sport, organiser la vie de famille et la vie amoureuse. La culture de la vie économique obéit à une autre temporalité et s'adresse à des individus qui ne sont pas soumis aux mêmes contraintes.

Les leviers, porteurs de changement

Les pouvoirs publics ont un rôle à jouer pour faire évoluer la culture et les codes du monde économique. Et à ce niveau, les choses évoluent positivement. Il y a encore peu, on vantait la fibre entrepreneuriale, un trait de génie obtenu, paraît-il, par filiation plus que par mérite. Aujourd'hui, il est devenu de plus en plus rare – chez hub.brussels en tout cas – de croiser des entrepreneur(e)s né(e)s pour lustrer la plaque émaillée du nom de papa. L'entrepreneuriat n'est pas seulement affaire de succession ou de tradition. Bien au contraire, c'est aussi l'ascenseur des déshérité(e)s, des minoritaires et des femmes qui souhaitent s'émanciper professionnellement.

Nous ne devrions pas être prisonnières de ces millénaires de domination. Nous pouvons nous en affranchir, changer la culture et les codes pour proposer les nôtres. L'attitude conviviale sans la drague, le carriérisme sans la négligence de la sphère familiale, la mise en valeur de nos compétences sans la personnalisation des succès, la mesure du développement économique par l'impact sociétal et non pas seulement par l'augmentation du chiffre d'affaires et de la marge bénéficiaire.

Chez hub.brussels, composé d'un comité de direction paritaire, nous soutenons ce changement de paradigme. Car nous n'obtiendrons pas une participation pleine et entière de la gente féminine à la création de la richesse collective si nous ne travaillons pas sur la façon dont fonctionne le monde économique. Tout le monde en sortira gagnant.



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



L'ECHO

Date : 21/03/2019

Page : 1+14

Periodicity : Daily

Journalist : Lauwers, Michel

Circulation : 12989

Audience : 61364

Size : 465 cm²



AB InBev applique enfin la loi sur les quotas de femmes au conseil.

PAGE 14



Sabine Chalmers, nouvelle membre du CA.

AB InBev comptera enfin un tiers de femmes à son conseil d'administration

LE RÉSUMÉ

En proposant la nomination de **trois femmes** à son conseil d'administration, le 24 avril prochain, le brasseur se met dans les clous de la **loi sur les quotas** en termes de genre: il arrivera aux 33%.

Il avait bénéficié d'un **décal** supplémentaire suite au rachat de **SABMiller** et à la transformation de sa structure d'entreprise.

Son conseil comptera en revanche **un Belge de moins**, Stefan Descheemaeker cédant sa place à l'Américaine Sabine Chalmers, manifestement toujours pour représenter les intérêts d'**EPS** (de Spoelberch, Van Damme, de Mevius et Cie).

MICHEL LAUWERS

Les changements annoncés au conseil d'administration d'AB InBev,

qui devraient être approuvés lors de l'assemblée générale du premier brasseur mondial le 24 avril prochain (L'ECHO de ce mercredi), recèlent une petite surprise. Ils auront une conséquence importante en termes de (bonne) gouvernance: le nombre de femmes siégeant au conseil passera de deux à cinq. Et cinq sur quinze, cela fait un tiers dans toutes les langues... Autrement dit, AB InBev saisit l'occasion pour se mettre en règle avec la loi belge sur les quotas organisant un minimum de diversité par le genre dans les conseils des sociétés cotées et des entreprises publiques.

La loi a en effet fixé l'objectif à au moins un tiers des sièges. Une bonne nouvelle, que le groupe de Leuven n'a curieusement pas soulignée dans son communiqué. «*Cela peut s'expliquer aisément*, commente Isabella Lenarduzzi, la directrice générale de Jump, une association qui promeut l'égalité des genres. *Si vous communiquez en insistant sur le respect des quotas, on risque d'associer les nouvelles élues à des Mesdames Quotas, ce qui s'avérerait très réducteur.*»

Décal technique

Jusqu'ici, AB InBev faisait figure de mauvais élève en cette matière parmi les sociétés de l'indice Bel 20. La plupart s'étaient mis en ordre en temps et en heure, c'est-à-dire l'an dernier. Le brasseur belgo-brésilien avait toutefois obtenu un délai supplémentaire de deux ans pour une raison purement technique: lors du rachat du groupe anglo-sud-africain SABMiller à l'automne 2016, il avait créé une nouvelle société faitière de droit belge, sous laquelle sont venues

se ranger toutes ses activités, celles héritées de l'ancien AB InBev et celles de SABMiller. Du coup, la société avait été assimilée à une nouvelle entreprise cotée, circonstance donnant droit à un rabiot pour appliquer la loi. Le brasseur prend même un peu d'avance sur ce nouvel agenda. Dans son rapport annuel, il a écrit qu'il devrait satisfaire à ses obligations en matière de diversité des genres à partir du 1^{er} janvier 2022. Or les nouvelles nominations prendront cours au lendemain de la prochaine assemblée, fin avril 2019. Mesdames Cecilia Sicupira, Sabine Chalmers et Xiaozhi

Liu viendront siéger dès ce moment aux côtés de Mesdames Michele Burns et Maria Asuncion Aramburuzabala.

«Si on communique trop, on risque d'associer les nouvelles élues à des Mesdames Quotas...»

ISABELLA LENARDUZZI
FONDATRICE DE JUMP

Ce train de nominations aura en revanche un effet moins positif pour les tenants de la belgitude: les Belges passeront de quatre à trois administrateurs, puisque Stefan Deschee-

L'ÉCHO

21.03.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

JOURNAL D'ÉCONOMIE ET DE SOCIÉTÉ

maeker sera remplacé par l'Américaine Sabine Chalmers. Comme le premier représentait les intérêts des grandes familles belges réunies dans le holding EPS, on peut en déduire que Sabine Chalmers fera de même. Elle «est proposée par l'actionnaire de référence», nous dit-on chez AB InBev. Ce qui signifie: par la Stichting AB InBev, qui regroupe les actions des Belges et des Brésiliens.

EPS disposait de quatre représentants sur quinze, rien ne laisse penser que ce «quota» ait pu évoluer. Ils sont identifiés par le fait qu'ils détiennent des certificats «A» dans la fondation. Les deux autres nouveaux venus choisis par l'actionnaire de référence sont Claudio Garcia et Cecilia Sicupira, qui prennent la place d'Alexandre Behring et Carlos Sicupira: des représentants des actionnaires brésiliens réunis dans le holding BRC, qui en remplacent d'autres du même groupe. Ils détiennent des certificats «B» de la fondation.

Dernier constat: les actionnaires du groupe semblent vouloir récompenser d'anciens membres de sa direction opérationnelle. Sabine Chalmers a été durant douze ans son chief

legal officer et Claudio Garcia pendant quatre ans son chief people & technology.



L'Américaine Sabine Chalmers, nouvelle venue au conseil d'administration d'AB InBev. © BELGA



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



L'ECHO

Date : 27/03/2019
Page : 14
Periodicity : Daily
Journalist : Lauwers, Michel

Circulation : 12989
Audience : 61364
Size : 364 cm²



Le trio pilotant P&G Belgium champion de l'égalité

Jump décerne le titre d'ambassadeur de la parité homme-femme dans l'entreprise à Procter & Gamble Belgique. Pour sa double action, en interne et en pub.

MICHEL LAUWERS

Caroline Thomaes, country leader du géant américain de l'hygiène Procter & Gamble pour le Benelux, partage avec ses collègues Patrizio Ricci et Olivier Houpert, les directeurs locaux de l'engineering et de la recherche & développement, le titre d'ambassadeurs de l'égalité professionnelle 2019. Ils ont battu sur le fil Bernd Meyring, managing partner du bureau d'avocats Linklaters, et Sam Lefever, co-fondateur de la start-up informatique Niboo, pour décrocher la timbale du «Wo. Men@Work Award» octroyé chaque année par l'association Jump avec le soutien de Coca-Cola European Partners, ce titre récompense l'engagement de dirigeants en faveur d'une politique d'égalité entre hommes et femmes en entreprise.

Si le triumvirat à la tête de l'équipe belge et beneluxienne de P&G l'a emporté, c'est parce qu'ils pi-

lotent un groupe qui a fait de l'égalité des genres une de ses valeurs phares. «Il n'y a pas de clivage entre hommes et femmes: je l'ai vécu à travers toute ma carrière depuis mes premiers pas chez P&G en 1997», souligne Caroline Thomaes. C'est un engagement à deux entrées: en interne et vis-à-vis du monde extérieur via les campagnes de publicité du premier annonceur mondial (lire ci-contre).

Quelques mesures phares balisent l'exercice au sein du groupe. «Nous recrutons toujours 50% d'hommes et 50% de femmes», détaille Thomaes. A chaque poste ouvert et pour chaque promotion, on présente toujours des candidatures des deux genres. On encourage les femmes à ouvrir le débat sur la poursuite de leur carrière, car contrairement aux hommes elles hésitent souvent à le faire. On lutte systématiquement contre tous les biais qui se présentent: les hommes sont parfois trop confiants en eux pour décrocher un poste, à l'inverse des femmes, en se surévaluant: un stéréotype sur lequel on travaille en permanence.»

Première belge: deux mois aux papas

De même, l'employeur a lancé un programme baptisé «Flex ad Work», basé sur la confiance: l'essentiel est que chaque collaborateur livre le travail demandé, pas le strict respect d'un horaire. Ce qui se traduit par une grande flexibilité, par le recours au télétravail, etc. Dans le même esprit, P&G vient de prendre une mesure originale pour encourager les jeunes papas à s'impliquer dès la naissance de leurs enfants dans le partage des tâches ménagères: le congé de paternité, qui était de dix jours comme partout ailleurs, sera désormais de deux mois. Une mesure décrétée par le groupe pour toute l'Europe, et que vient d'adopter sa filiale belge.

L'effort porte aussi sur la hiérarchie. «Nous aspirons à atteindre la parité à la direction», poursuit Caroline Thomaes. Nous sommes actuellement à 40% de femmes managers. Ce n'est pas encore suffisant. On fait bouger nos équipes.»

Et dans les fonctions de tradition plus masculines, comme la R&D? «Nous sommes convaincus qu'il n'existe pas de compétences de type masculin», répond Patrizio Ricci, le directeur du département. Les femmes comme les

hommes peuvent résoudre tous les problèmes liés aux technologies et à l'innovation, et nos attentes sont les mêmes pour chaque personne. Hommes comme femmes ont besoin d'une maîtrise approfondie des technologies, y compris des compétences digitales, de leadership, d'intrapreneuriat et d'intelligence émotionnelle pour être d'excellents leaders.»

N'empêche qu'il y a moins de femmes ingénieurs à recruter... «Nous sommes bien conscients de la difficulté supplémentaire liée à la représentation minoritaire des femmes dans les écoles d'ingénieurs et universités scientifiques», dit Olivier Houpert (ingénierie). Nous nous donnons pour objectif de recruter 50% de femmes et sommes fiers d'avoir tenu cet objectif depuis plusieurs années.» Une des clés pour y arriver est d'assurer une présence sur les campus, en amont du recrutement lui-même.

«Si on ne maintient pas l'effort, les stéréotypes réapparaissent. C'est un processus permanent.»

CAROLINE THOMAES
COUNTRY LEADER BENELUX, P&G



Olivier Houpert, Caroline Thomaes et Patrizio Ricci symbolisent la culture d'inclusion de P&G.

PEOPLES.PH.ER.BE

27.03.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



www.peoplesphere.be

Date : 27/03/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<http://www.peoplesphere.be/fr/wp-content/uploads/2019/03/pg-500x500.jpg>

Le trio des dirigeants de P&G en Belgique sont les 3 Ambassadeurs de l'égalité professionnelle 2019.

Le neuvième Wo.Men @ Work Award a été décerné ce 26 mars en clôture du Forum JUMP. Les 3 leaders de P&G en Belgique – Caroline Thomas, Patrizio Ricci et Olivier Houpert – ont démontré leur engagement personnel et « corporate » de longue date pour faire avancer la mixité de leurs équipes dirigeantes, tout en soutenant activement la politique de leur entreprise qui instaure la diversité et une culture inclusive au centre de ses valeurs et de sa communication auprès du grand public.

Pour la première fois, le Wo.Men@Work Award désigne 3 gagnant.e.s au lieu d'un.e seul.e. Le jury de l'Award a exceptionnellement accepté la candidature de 3 personnes pour une seule entreprise afin de respecter la structure particulière de P&G qui n'a pas une seule tête en Belgique mais bien 3 : « *Selling organization, R&D organization, Engineering organization* ».

Les 3 lauréat.e.s Caroline Thomas, Patrizio Ricci et Olivier Houpert sont très engagé.e.s dans leur rôle de porte-parole des valeurs de l'entreprise qui comprennent la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les mesures en place concernant toutes les phases de carrière : recrutement, rétention et promotion pour lesquelles les outils utilisés doivent être certifiés inclusifs (non -biaisés) et accompagnés de formation, mentoring, sponsorship, flexibilité, parentalité, ... C'est ainsi que les 3 organisations qui composent Procter, parviennent à respecter la parité dans le recrutement (même en R&D et en production) et à assurer un quart de femmes dans le comité de direction (la moyenne est de 16% pour les grandes entreprises en Belgique).

Etant l'annonceur le plus important au monde, P&G joue aussi le rôle de modèle de responsabilité sociétale dans ses publicités pour déconstruire les stéréotypes de genres comme avec les marques, Always, Ariel ou Gillette. Procter veut utiliser sa puissance au bénéfice de la société « a force for good » avec les campagnes #WeSeeEqual et #AlwaysLikeaGirl

Les dirigeant.e.s de Procter étaient mis en concurrence avec deux autres nominés tout à fait exceptionnels car ils représentent deux secteurs où le nombre de femmes dirigeantes est parmi les plus bas : les start-up informatiques et les bureaux d'avocats.

Bernd Meyring est le "managing partner" du bureau Linklaters qui veut devenir le « Best in Law » en Belgique pour la place des femmes dans les postes seniors et d'associé.e.s. Leur objectif est de doubler la présence des femmes associées de 15% (moyenne pour la Belgique) à 30% en 5 ans. Pour y arriver, Linklaters a mis en place une longue série d'actions et de mesures qui assure la juste répartition des dossiers entre les membres féminins et masculins du cabinet, la visibilité des femmes, la flexibilité pour tout le monde et l'adaptation des carrières aux besoins individuels. Les jeunes femmes diplômées en droit sont désormais 66% du total. Pour Bernd Meyring la mixité est donc une question de correcte gestion des talents mais aussi d'efficacité « au-delà du fait que ce soit « juste », nous tenons à la mixité de nos équipes car cela nous permet d'être meilleurs pour nos clients. ».

Sam Leféver est co-fondateur de l'entreprise IT, Niboo. Il se définit comme idéaliste, humaniste et féministe. En 5 ans l'équipe est passée de 2 à 20 employé.e.s. Pour faire face à la pénurie de femmes diplômées en informatique, Niboo a mis en place un processus de recrutement qui valorise les valeurs des candidat.e.s, leur attitude et leur capacité d'apprendre. Son équipe compte désormais 4 femmes ce qui est beaucoup plus que la moyenne dans les start-up technologiques en Belgique. Sam s'engage aussi pour que la culture de son entreprise soit différente « du machisme ordinaire très présent dans notre secteur ». « *Dans le monde d'aujourd'hui, le secteur technologique a la chance de dessiner le monde de demain. Si nous voulons qu'il soit inclusif, durable et humain, nous avons le devoir de représenter ses valeurs dans nos entreprises* ».

Les réactions des gagnant.e.s :

Caroline Thomas : « *Cet Award est une vraie reconnaissance pour le travail que nous faisons chez P&G en Belgique. Ce n'est pas encore parfait et je continuerai à être un « rôle model » chaque jour car ce sont les petits gestes du quotidien qui créent la culture de l'entreprise ! L'égalité professionnelle demande une attention permanente car les biais inconscients sont dans notre ADN culturel. En tant qu'entreprise, nous sommes engagés pour changer les mentalités grâce à nos marques et à nos publicités, au niveau belge aussi.* »

Patrizio Ricci : « *Je suis particulièrement fier de faire partie de P&G et de recevoir cet Award qui reconnaît nos efforts et progrès en matière d'égalité professionnelle. C'est un thème important pour moi et pour « P&G Engineering » au niveau mondial afin d'obtenir de meilleurs résultats business tout en améliorant la qualité de vie au travail. Tous ces efforts réalisés par nous et par d'autres entreprises, me donnent confiance en un avenir où nous serons toutes et tous respectés équitablement au travail et dans toute la société indépendamment de notre genre.* »

PEOPLES.PH.ERE.BE

27.03.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Olivier Houpert : *« Je crois fermement que l'égalité professionnelle nous permet d'atteindre de meilleurs résultats comme entreprise. Cet Award me rend fier car il reconnaît les progrès de P&G Belgique. Je resterai engagé pour permettre à P&G d'être encore meilleur en m'assurant que nous avons la culture d'organisation qu'il faut et les personnes qu'il faut pour y arriver. »*

Pourquoi un Wo.Men @ Work Award ?

L'efficacité d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes en entreprise dépend avant tout de l'engagement de ses dirigeants. L'objectif du Wo.Men @ Work Award décerné chaque année par JUMP en collaboration avec Coca-Cola European Partners, est de rendre visible cet engagement en choisissant une ou un CEO particulièrement impliqué.e et en mesure de convaincre ses homologues d'autres entreprises.

Le Wo.Men @ Work Award en est à sa neuvième édition, en partenariat avec Coca-Cola European Partners, une entreprise pour laquelle l'équilibre entre les hommes et les femmes n'est pas un concept creux.

Etienne Gossart, Country Director Belgium-Luxembourg Coca-Cola European Partners: *« Coca-Cola est là pour tout le monde, ceci est dans les valeurs intrinsèques de notre marque. Cela vaut également pour nos équipes, au sein desquelles nous encourageons un rapport équilibré entre les sexes. D'ici 2025, nous souhaitons qu'au moins 40 % du management soit occupé par des femmes. Dans ce contexte, nous soutenons le projet Wo.Men @ Work de JUMP. »*

Isabella Lenarduzzi, fondatrice et directrice de JUMP : *« Sans engagement réel de la direction en faveur de l'égalité professionnelle, il ne peut y avoir de résultat durable. Les patrons doivent le clamer mais ils et elles doivent aussi le prouver dans leur comportement ainsi qu'en transformant la culture de leur entreprise vers plus d'inclusion. Il ne peut y avoir une gestion des talents performante sans que chacun.e se sente respecté.e dans son identité afin de pouvoir exprimer le meilleur de soi-même. La diversité c'est comme être invité au bal. Mais l'inclusion c'est être invité à danser ! »*

PEOPLESHERE.BE

27.03.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



PEOPLES.PH. BE

27.03.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



www.peoplesphere.be

Date : 27/03/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<http://www.peoplesphere.be/nl/wp-content/uploads/2019/03/auto-3.jpeg>

Procter & Gamble België bekroond met Wo.Men@WorkAward voor inspanningen rond gendergelijkheid.

De CEO die de meeste inspanningen levert voor gendergelijkheid wordt jaarlijks bekroond door de Wo.Men@Work Award van de organisatie JUMP. P&G sleepte dit jaar de prijs in de wacht dankzij de mentaliteitsverandering die het bevordert via haar doelstellingen wat betreft gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen, gelijke kansenbeleid en de sterke merken die aandacht vragen voor gender equality bij het grote publiek. Caroline Thomæs, Patrizio Ricci en Olivier Houpert zetten als één blok hun schouders onder deze bedrijfscultuur.

Met niet één maar drie leidinggevenden – twee mannen en één vrouw – als winnaars onderstreept P&G België dat het een wereld voor ogen heeft zonder gendervooroordelen en met een gelijkheidsbeleid. Dat het P&G meners is, toont het niet alleen met zijn campagne #WeSeeEqual. Door in advertenties man en vrouw als gelijken af te schilderen in het huishouden, creëert het nieuwe verwachtingen en denkbeelden los van vooroordelen. Verder zet de grootste adverteerder zijn merken in om taboes bespreekbaar te maken zoals Ariel Share the Load en Always Like-a-girl. Ook intern voegt het de daad bij het woord.

P&G streeft naar een diverse organisatie om zijn waaier aan consumenten zo goed mogelijk te kunnen bedienen. Hoe het dat doet? Met het streven naar een gelijke genderverdeling en inclusie in alle lagen van het bedrijf voor ogen. Zo betreft het mannen in genderconversaties en hanteert het een gelijk beleid voor mannen en vrouwen met initiatieven zoals flex@work – dat glijdende werkuren en thuiswerk toelaat – en sinds kort ook 'share the care'. Met dat beleid geeft P&G vaders en ouders van hetzelfde geslacht de mogelijkheid om 8 weken betaald ouderschapsverlof op te nemen in de eerste 18 maanden na de geboorte of adoptie van hun kind. Met die belangrijke mijlpaal breekt het een lans voor gelijke kinderopvangsopties voor beide ouders.

Dankzij zo'n vooruitstrevende initiatieven sleept P&G nu de Wo.Men@Work Award in de wacht. Daarmee belooft JUMP een Belgische leidinggevende voor zijn of haar interne inspanningen want de mate van engagement bepaalt grotendeels of zo'n beleid in een firma ook effectief vruchten afwerpt.

"Deze prijs is dan ook een erkenning van het werk dat we leveren bij P&G België", vertelt Caroline Thomæs, Country leader Belgium & Netherlands bij P&G. "We zijn er nog niet maar ik zal een rolmodel blijven door onze P&G-cultuur dagelijks uit te dragen. Gendergelijkheid vergt onze constante aandacht omdat onbewuste vooroordelen in het DNA van de mens zit. We leggen er ons als bedrijf op toe om een debat op gang te brengen en met onze merken en advertenties mentaliteiten te veranderen," klinkt Thomæs vastberaden.

Patrizio Ricci, Global Fabric Care Engineering Director bij P&G, vult aan: "Ik ben zeer trots om deel uit te maken van P&G en als bedrijf deze prijs te ontvangen die onze inspanningen en vooruitgang op vlak van gendergelijkheid erkent. Ik draag gendergelijkheid hoog in het vaandel – ook al omdat die binnen onze ingenieursafdeling zorgt voor superieure resultaten en een harmonieuze sfeer op de werkvloer. Verder ben ik dankbaar voor het uitstekende werk dat anderen op dit vlak leveren. Dat doet me er alle vertrouwen in hebben dat #SeeEqual en een werkvloer en wereld tout court die genders gelijk behandelen, mogelijk zijn." doet Ricci uit de doeken.

"Ik ben er oprecht van overtuigd dat gendergelijkheid een vereiste is om uitmuntende bedrijfsresultaten te halen", voegt Olivier Houpert toe, Director R&D Global Dish Care en BIC Site Leader bij P&G. "Deze award maakt me trots omdat het de vooruitgang erkent die P&G op dit vlak boekt. Ik blijf dan ook sterk betrokken bij het loodsen van P&G naar de top met de juiste mensen en bedrijfscultuur", aldus Houpert.

Isabella Lenarduzzi, oprichter en Managing Director van JUMP, licht de keuze voor P&G toe: "Voor het eerst in 9 jaar wijst de Wo.Men@WorkAward 3 Gender Equality Ambassadors aan in plaats van één. De jury heeft bij wijze van uitzondering de kandidatuur van 3 personen aanvaard om de specifieke structuur van P&G te respecteren. Deze leiders hebben lange tijd hun persoonlijke en zakelijke engagement getoond om het evenwicht tussen mannen en vrouwen in hun managementteams te bevorderen en tegelijkertijd actief het beleid van hun bedrijf te ondersteunen, dat diversiteit en een inclusieve cultuur centraal stelt in haar waarden en communicatie naar het grote publiek. Met drie voortrekkers van gendergelijkheid met als gedeelde missie de kloven tussen man en vrouw op de werkvloer te dichten – om zo een meer gelijke maatschappij en duurzame bedrijfsresultaten te bekomen – is JUMP blij P&G tot terechte winnaar uit te roepen."

Vorig jaar won P&G België al de eerste KIQ Works Most Inclusive Employer Award, door sinds 2013 in te zetten op seksuele diversiteit en genderdiversiteit op de werkvloer. Met het winnen van de Wo.Men@Work Award, bevestigt het zijn status als pionier en voorvechter van gendergelijkheid op de Belgische werkvloer.

Foto – Van links naar rechts: Isabella Lenarduzzi, Caroline Thomæs, Olivier Houpert, Patrizio Ricci en Etienne Gossart

PEOPLESHERE.BE

27.03.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



LE SOIR
30.03.2019



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP



Le Soir

Date : 30/03/2019
Page : 23
Periodicity : Daily
Journalist : Martial, Pauline

Circulation : 61763
Audience : 357120
Size : 466 cm²



Procter & Gamble récompensée pour son engagement en faveur de la parité

Le neuvième Wo.Men @ Work Award a été décerné le 26 mars dernier en clôture du Forum JUMP. Ce prix récompense l'engagement personnel et professionnel d'un CEO prônant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et dont l'exemple est susceptible de convaincre ses homologues dans d'autres entreprises.

Cette année donc, le prix a été remis conjointement à Caroline Thomaes, Patrizio Ricci et Olivier Houpert de l'entreprise Procter & Gamble (P&G) qui deviennent ainsi ambassadrice et ambassadeurs de l'égalité professionnelle en 2019. Retour sur cette victoire avec Caroline Thomaes, country leader Benelux de P&G.

Qu'est-ce que cela fait de recevoir ce prix ?

C'est une très grande fierté. Cet award est une vraie reconnaissance pour le travail accompli chez P&G en Belgique depuis plusieurs années. Il fait vraiment écho à la culture que nous développons chaque jour au sein de l'entreprise. Chez Procter, notre leit-motiv c'est : « We seen equal », donc on voit de manière tout à fait égalitaire. Tout n'est bien sûr pas encore parfait, mais je veux continuer à être le meilleur exemple possible au quotidien, car ce sont les petits gestes qui façonnent la culture de l'entreprise.

Caroline Thomaes est country leader Benelux de P&G. © DR

Cette récompense est-elle d'autant plus une fierté que vous êtes une femme et que vous aviez de sérieux concurrents ?

C'est vrai que tout le monde souligne le fait que cette récompense est encore plus parlante du fait que je suis une femme. Mais je ne suis pas la seule à l'avoir remportée, mes deux collègues Patrizio Ricci et Olivier Houpert se sont aussi vus remettre ce prix. Et puis, comme je vous l'ai dit, c'est la récompense de tout un travail d'équipe. En ce qui concerne la concurrence, c'est vrai qu'il y a de quoi être fier. En face de nous, nous avions Bernd Meyring du bureau d'avocats Linklater et Sam Lefever de l'entreprise de solutions IT Niboo. Ils repré-

sentent deux secteurs où le nombre de femmes dirigeantes est parmi les plus bas et ils ont une vision vraiment positive de l'égalité professionnelle au sein leurs entreprises respectives. Notre victoire est donc une belle surprise.

Que faites-vous concrètement au quotidien pour garantir l'égalité professionnelle au sein de votre entreprise ?

Cette égalité professionnelle passe par plusieurs mesures, ne serait-ce qu'au niveau de notre culture d'entreprise. On essaye de tendre vers la parité en ce qui concerne nos leaders. Actuellement, 42 % de nos managers sont des femmes, ce n'est pas encore la parité



LE SOIR

30.03.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

mais elles occupent un vrai rôle de modèle. On essaye aussi de respecter la parité dans le recrutement. On autorise aussi une grande flexibilité au niveau du travail. Nos employés peuvent travailler depuis chez eux, on accorde une grande attention aux demandes de crédits temps et aux congés de maternité. On vient aussi de mettre en place la possibilité pour les papas de notre entreprise de prendre deux mois complets de congés payés à la naissance de leur enfant de manière à permettre un partage des tâches et placer nos employés sur un pied d'égalité aussi à ce niveau.

Vous allez même plus loin en utilisant vos marques pour prôner l'égalité hommes-femmes.

C'est exact. On est le plus gros annonceur en Belgique dans les médias, donc il nous paraît logique d'endosser une responsabilité sociétale en utilisant nos marques pour essayer de faire évoluer les mentalités. Dans nos campagnes publicitaires, on essaye de déconstruire les stéréotypes. Beaucoup considèrent que la majorité de nos produits comme les produits d'entretien sont utilisés par des femmes. Ce sont ces idées préconçues qu'on essaye de déconstruire et cela passe, par exemple, par le fait de mettre dans une publicité un papa qui change la couche d'un bébé, qui fait la vaisselle ou nettoie la maison à la place de toujours mettre en scène une femme. On utilise aussi nos campagnes pour redonner confiance aux jeunes filles.::

**Propos recueillis par
PAULINE MARTIAL**

égalité

RÉFÉRENCE

01.04.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Références

references.lesoir.be

Date : 01/04/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<https://references.lesoir.be/article/procter-and-gamble-recompensee-pour-son-engagement-en-faveur-de-la-parite/?s=1>

Procter & Gamble récompensée pour son engagement en faveur de la parité

Publié : lundi 1 avril 2019



Le neuvième **Wo.Men @ Work Award** a été décerné le 26 mars dernier en clôture du Forum **JUMP**. Ce prix récompense l'engagement personnel et professionnel d'un CEO prônant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et dont l'exemple est susceptible de convaincre ses homologues dans d'autres entreprises.

Cette année donc, le prix a été remis conjointement à Caroline Thomas, Patrizio Ricci et Olivier Houpert de l'entreprise Procter & Gamble (P&G) qui deviennent ainsi ambassadrice et ambassadeurs de l'égalité professionnelle en 2019. Retour sur cette victoire avec Caroline Thomas, country leader Benelux de P&G.



RÉFÉRENCE

01.04.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

**Qu'est-ce que cela fait de recevoir ce prix?**

C'est une très grande fierté. Cet award est une vraie reconnaissance pour le travail accompli chez P&G en Belgique depuis plusieurs années. Il fait vraiment écho à la culture que nous développons chaque jour au sein de l'entreprise. Chez Procter, notre leitmotiv c'est: «We seen equal», donc on voit de manière tout à fait égalitaire. Tout n'est bien sûr pas encore parfait, mais je veux continuer à être le meilleur exemple possible au quotidien, car ce sont les petits gestes qui façonnent la culture de l'entreprise.

Cette récompense est-elle d'autant plus une fierté que vous êtes une femme et que vous aviez de sérieux concurrents?

C'est vrai que tout le monde souligne le fait que cette récompense est encore plus parlante du fait que je suis une femme. Mais je ne suis pas la seule à l'avoir remportée, mes deux collègues Patrizio Ricci et Olivier Houpert se sont aussi vus remettre ce prix. Et puis, comme je vous l'ai dit, c'est la récompense de tout un travail d'équipe. En ce qui concerne la concurrence, c'est vrai qu'il y a de quoi être fier. En face de nous, nous avions Bernd Meyring du bureau d'avocats Linklater et Sam Lefèver de l'entreprise de solutions IT Niboo. Ils représentent deux secteurs où le nombre de femmes dirigeantes est parmi les plus bas et ils ont une vision vraiment positive de l'égalité professionnelle au sein leurs entreprises respectives. Notre victoire est donc une belle surprise.

Que faites-vous concrètement au quotidien pour garantir l'égalité professionnelle au sein de votre entreprise?

Cette égalité professionnelle passe par plusieurs mesures, ne serait-ce qu'au niveau de notre culture d'entreprise. On essaye de tendre vers la parité en ce qui concerne nos leaders. Actuellement, 42% de nos managers sont des femmes, ce n'est pas encore la parité mais elles occupent un vrai rôle de modèle. On essaye aussi de respecter la parité dans le recrutement. On autorise aussi une grande flexibilité au niveau du travail. Nos employés peuvent travailler depuis chez eux, on accorde une grande attention aux demandes de crédits temps et aux congés de maternité. On vient aussi de mettre en place la possibilité pour les papas de notre entreprise de prendre deux mois complets de congés payés à la naissance de leur enfant de manière à permettre un partage des tâches et placer nos employés sur un pied d'égalité aussi à ce niveau.

Vous allez même plus loin en utilisant vos marques pour prôner l'égalité hommes-femmes.

C'est exact. On est le plus gros annonceur en Belgique dans les médias, donc il nous paraît logique d'endosser une responsabilité sociale en utilisant nos marques pour essayer de faire évoluer les mentalités. Dans nos campagnes publicitaires, on essaye de déconstruire les stéréotypes. Beaucoup considèrent que la majorité de nos produits comme les produits d'entretien sont utilisés par des femmes. Ce sont ces idées préconçues qu'on essaye de déconstruire et cela passe, par exemple, par le fait de mettre dans une publicité un papa qui change la couche d'un bébé, qui fait la vaisselle ou nettoie la maison à la place de toujours mettre en scène une femme. On utilise aussi nos campagnes pour redonner confiance aux jeunes filles.

>>> [Découvrez toutes nos offres d'emploi 2019](#)

WEEKEND

04.04.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



Weekend (Le Vif/L'Express)

Date : 04/04/2019

Page : 26-27

Periodicity : Weekly

Journalist : Dejond, Aurélia

Circulation : 67290

Audience : 175295

Size : 727 cm²

FOCUS

CONVERGENCE DES LUTTES

DAMES NATURE



WEEKEND

04.04.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Association pour l'écologie, l'éthique et le féminisme

LES ORIGINES

Le mouvement est né aux Etats-Unis, dans la foulée de la révolution culturelle des années 70, où émerge la conscience environnementale autour des antinucléaires. Le terme « écoféminisme » est utilisé pour la première fois en 1974 par la pionnière du féminisme en France à l'époque, Françoise d'Eaubonne, qui établit de façon évidente un lien entre femmes et environnement. Dans son ouvrage, *Le Féminisme ou la Mort* (éditions Horay), elle explique que la société patriarcale « s'étant emparée du sol, donc de la fertilité et du ventre des femmes, il était logique que la surexploitation de l'une et de l'autre aboutisse à ce double péril menaçant et parallèle : la surpopulation (excès des naissances) et la destruction de l'environnement (excès des produits) ». Quatre décennies plus tard, nombreuses sont celles à encore faire le constat de cette supériorité mâle. « C'est l'oppression croisée de la domination patriarcale sur la nature et de la domination masculine sur les femmes qui entraîne la crise environnementale actuelle. En effet, le capitalisme et le néolibéralisme ont abouti à une surexploitation de l'environnement et à une surexploitation du travail féminin domestique, sans lesquels l'économie marchande ne pourrait se développer, ni même subsister », constate Frédou Braun, chargée de projets chez Corps écrits ASBL.

COOPÉRATION ET RESPECT

« Détruisons le patriarcat, pas la planète. » A presque 50 ans, le slogan semble ne pas avoir pris une ride. « Féminisme et écologie représentent deux formes d'idéal et de changements profondément subversifs. Tous deux remettent en cause le patriarcat pour le remplacer par un système durable de coopération, d'équili-

bre et de respect. Peu de gens considèrent cette convergence des luttes. L'écologie et le féminisme devraient aller de pair et ont un potentiel de transformation profond de la société, mais seule la transition écologique est reconnue comme puissante et innovante. Le féminisme est vu comme une revendication au bénéfice uniquement des femmes. Cette différence de perception en dit long sur la hiérarchie

A l'heure des marches pour le climat et de l'après-#MeToo, il fait son grand retour. Né dans les années 70, l'écoféminisme tend à démontrer le rapport entre l'exploitation de l'environnement par les humains et l'oppression des femmes par les hommes. Ce qu'il faut en savoir.

PAR AURÉLIA DEJOND

qui existe encore dans la société entre les femmes et les hommes », rappelle Isabella Lenarduzzi, entrepreneuse sociale et fondatrice de JUMP, œuvrant pour l'égalité entre les genres au travail.

LE MASCULIN L'EMPORTE

La pensée écoféministe a démontré le rapport entre capitalisme et asservissement du deuxième sexe et de la nature. Qui dit capitalisme dit exploitation de ressources, et donc natalité. D'où l'importance de soumettre les femmes à enfanter, mais aussi à travailler à moind-

re coût, quelle que soit l'époque, les inégalités salariales étant toujours d'actualité. « Le contrôle et l'exploitation des ressources naturelles passent par l'idée que l'humain est supérieur à la nature et que celle-ci doit être à son service. Quant à la domination de l'accès au corps des femmes, il se « justifie » par le fait qu'elles seraient au service de la société, donc des hommes. Ces comportements sont intrinsèquement violents et basés sur une hiérarchie entre sexes et genres, le masculin étant l'étalon de valeur et la norme. Il est encore considéré plus digne et prestigieux que le féminin », constate amèrement Isabella Lenarduzzi.

L'ÉCOFÉMINISTE EN 2019

Si la philosophie est loin d'être nouvelle, elle a connu un essoufflement dans les années 90 et semble faire son grand retour, toutes générations confondues. « Aujourd'hui, on constate que les femmes prennent de plus en plus conscience de la logique consumériste et de ses conséquences néfastes sur leur santé et sur celle de la planète : utilisation de cosmétiques à base de pétrole, pratiques médicales qu'elles ne souhaitent pas forcément, prise d'hormones, alimentation aux pesticides ... Elles partagent le souhait d'une vie ayant un sens, avec davantage de liens humains, moins de biens matériels, un souci de l'urgence face aux crises actuelles et à venir. L'écoféminisme porte l'espoir d'un réajustement des rapports entre les hommes et les femmes, et entre l'humain et la nature. En se débarrassant des pratiques de hiérarchisation qui soutiennent les logiques de domination, le courant ouvre la voie à une compréhension de la différence, qui évacue la justification du pouvoir patriarcal exercé sur les femmes et sur la nature », se réjouit Frédou Braun.

DH.NET
30.04.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



www.dhnet.be

Date : 30/04/2019
Page : --
Periodicity : Continuous
Journalist : --

Circulation : --
Audience : 177825
Size : --

<https://www.dhnet.be/regions/namur/pourquoi-dorothee-klein-porte-plainte-contre-jean-francois-lenoir-5cc8594ad8ad586a5ade9874>

Pourquoi Dorothée Klein porte plainte contre Jean-François Lenoir

Publié le mardi 30 avril 2019 à 16h37 - Mis à jour le mardi 30 avril 2019 à 19h12



Namur

Elle souhaite que le conseiller PTB se rétablisse, mais regrette que son parti ne formule aucune excuse.

La conseillère communale et cheffe de groupe CDH Dorothée Klein, engagée pour les droits des femmes, a décidé d'agir et de ne pas rester silencieuse devant l'insulte sexiste dont elle a été victime de la part du conseiller communal PTB Jean-François Lenoir. Des propos dont le PTB se désolidarise en expliquant que l'élu est atteint de troubles psychologiques liés à une maladie, qui l'a d'ailleurs empêché de siéger au conseil jeudi dernier.

"Je ne souhaite pas, par le silence, banaliser des propos sexistes, symptomatiques des inégalités, de discriminations et de stéréotypes qui perpétuent les violences les plus graves", explique Dorothée Klein.

Voici ses explications in extenso:

"Pourquoi je dépose plainte pour sexisme contre le conseiller communal PTB



© DR

Hier, mardi 29 avril au soir, un peu avant 21 heures, un conseiller communal PTB de Namur a proféré une injure sexiste à mon égard sur son compte Facebook. A la suite, la section locale de son groupe politique a fait savoir qu'il se distancie de tels propos et annoncé la démission de l'intéressé qui "souffre d'une maladie qui implique des troubles psychologiques".

DH.NET

30.04.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Je prends acte de cette communication qui se termine par des vœux de bon rétablissement à l'intention du conseiller PTB. Moi, aussi, je lui souhaite sincèrement et sans animosité un rétablissement rapide.

*Mais je relève que **le PTB ne formule aucune excuse par rapport aux faits** ni à mon égard en tant que victime. Les propos sont pourtant extrêmement violents et... punissables.*

Il y a des limites. On peut avoir des opinions divergentes, s'affronter politiquement sur des idées. Mais on ne s'attaque pas aux personnes et, surtout en tant que mandataire politique, on respecte la loi[i].

Depuis 2014, la loi dite "anti-sexisme" permet de poursuivre pénalement l'auteur-e de "tout geste ou comportement" qui, dans des circonstances publiques, "a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle", ou de la considérer comme inférieure, ce « qui entraîne une atteinte grave à sa dignité".

*C'est pourquoi **je viens de déposer plainte à la Police**, en tant que « personne lésée », et saisi l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en réfléchissant à me constituer partie civile et à réclamer la réparation du dommage.*

Selon l'étude de JUMP (2016), près de 100 % des femmes belges ont souffert, au cours de leur vie, d'au moins un comportement sexiste (injures, gestes sexistes, harcèlement de rue ou de discriminations sur le lieu du travail). Mais un tiers des femmes sont victimes de violences physiques et sexuelles.

Or, ce sexisme n'est pas sans impact : selon JUMP, l'écrasante majorité des femmes victimes (93 %) ont éprouvé de la colère, 71 % se sont senties blessées et près d'un tiers déprimées.

Malheureusement, 8 victimes sur 10 ne cherchent pas d'aide et ne déposent plainte ni à la police, ni à un responsable RH, ni à un syndicat, etc.

*Moi, je l'ai fait, en mon nom, mais aussi **au nom de toutes les femmes victimes**: je ne souhaite pas, par le silence, banaliser des propos sexistes, symptomatiques des inégalités, de discriminations et de stéréotypes qui perpétuent les violences les plus graves.*

*Je voudrais remercier toutes les personnes qui m'ont manifesté du soutien. Elles me donnent le courage de continuer : je ne me laisserai pas intimider. **Je continuerai à défendre les droits des femmes** et particulièrement ceux des plus fragilisées, comme les personnes prostituées, également prises à partie, dans le post Facebook du conseiller PTB.*

J'invite toutes les personnes qui souhaiteraient en savoir davantage sur le sexisme à consulter le site <http://stopausexisme.be/>"

★
L'EUROPA

DI GAIA GIORGETTI

è

PARITÀ



Mihela Noroc



European Union 2019

L'Unione è dalla parte delle donne: veglia che le leggi dei Paesi non violino i nostri diritti

Senza questo controllo, governi sessisti e retrogradi potrebbero riportarci al Medioevo. L'Europa poi chiede a ogni Paese il rendiconto su tutte le battaglie per cui lottiamo: uguaglianza, occupazione, politiche per la maternità. Prossimo obiettivo? Bacchettare gli Stati che non si adeguano alle linee guida, togliendo loro i fondi. Per non fare arretrare le nostre conquiste



Isabella Lenarduzzi Nata a Bruxelles da padre italiano e madre belga, è figlia dell'ideatore del progetto Erasmus. Oggi è un'imprenditrice sociale: la sua società, Jump, ha come obiettivo quello di ottenere pari opportunità per tutte le donne sul lavoro.

I tre punti su cui agire

- Una direttiva europea prevede che il tasso di occupazione femminile debba arrivare al 75 per cento. Ora la media Ue è del 66,4 per cento (in Italia siamo solo al 48 per cento).
- Il Parlamento europeo sostiene la parità di salario: le donne guadagnano ancora il 16 per cento in meno.
- L'Unione incentiva la presenza femminile ai vertici. Monarchie a parte, ad avere un capo di Stato o un premier donna in Europa sono solo Croazia, Estonia, Germania, Lituania, Malta e Slovacchia. Più il Regno Unito, monarchia con una premier.

L'Europa è la paladina dei nostri diritti, noi donne dobbiamo stare attente, ne va della nostra libertà». È un appello accorato quello che fa una vera cittadina d'Europa, Isabella Lenarduzzi. Lei è figlia di uno dei "padri" dell'Erasmus, Domenico Lenarduzzi, immigrato italiano a Bruxelles che riuscì a laurearsi e a diventare funzionario della Comunità europea e contribuì a far nascere il progetto che ha allargato gli orizzonti degli studenti europei. Isabella è nata e abita a Bruxelles, in Belgio, ma ha vissuto anche in Italia. È un'imprenditrice sociale, ovvero insegna alle aziende che la parità di genere non è solo un'azione giusta, ma anche molto più produttiva: dove donne e uomini hanno le stesse opportunità la crescita fa un balzo in avanti. Isabella crede nell'Europa, ci vive, deromove politiche a favore delle donne e ha scritto, insieme ad altre nove signore, *Europee. Dieci donne che fanno l'Europa* (Textus Edizioni). **Isabella, sarà l'Europa a proteggerci o saremo noi donne a salvare l'Europa?**

«Fino a poco tempo fa avrei detto che noi donne salveremo l'Europa. Gli ultimi sondaggi invece dicono che, per la prima volta nella storia dell'Unione europea, siamo più scettiche che favorevoli all'Europa unita. La propaganda antieuropeista in atto, purtroppo, danneggia le fasce più deboli, donne comprese».

40



L'EUROPA



Mihalela Noroc
Gerard Mora | www.gerardmora.com





European Union 2019

Maternità, paternità e imprenditoria femminile Mentre molte donne, anche in Italia, si sono messe in proprio grazie all'Unione, sui temi della famiglia c'è ancora molto da fare. L'ultimo rapporto Eurostat sulla demografia ha evidenziato che l'Unione europea invecchia. L'Irlanda è la nazione che fa più bebè insieme a Svezia, Regno Unito, Francia, Danimarca. Fanalino di coda per Italia, Grecia, Portogallo, Spagna, Croazia.

In che modo l'Europa ci difende?
«Lo fa perché si basa sui principi di trasparenza e pluralità di opinioni, e questi valori impediscono che a livello nazionale qualche governo possa decidere da solo, per esempio facendo leggi sessiste che ci riportano indietro di anni».

Davvero l'Europa può bloccare leggi nazionali che ci danneggiano?
«Sì, perché l'Europa chiede a ogni Paese il rendiconto su tanti parametri: uguaglianza di genere, parità di stipendio, livelli di occupazione, politiche per la maternità e la natalità. Questo controllo obbliga i governi ad agire e a essere trasparenti».

Per esempio?
«Se domani l'Italia volesse tenere le donne a casa a fare figli invece di farle lavorare, non lo potrebbe fare perché molti regolamenti e direttive europee dicono che l'obiettivo dei Paesi dell'Unione è che donne e uomini abbiano un tasso di impiego più alto possibile. C'è una direttiva importantissima, che stabilisce parametri precisi: entro il 2020 l'occupazione femminile deve arrivare al 75 per cento in ogni Paese, quella maschile all'80 per cento. Per questo l'Italia non può fare quello che vuole, visto che ogni direttiva è assunta all'unanimità».

E se non lo raggiungiamo cosa succede? Gli Stati inadempienti vengono sanzionati?
«Per ora purtroppo no. L'Europa fa un avvertimento, ma i finanziamenti non vengono tolti. E questo non è giusto, dovrà essere il tema della prossima battaglia: chi non si adegua alle

linee guida, votate da tutti, non deve aver accesso ai fondi. Fino a oggi l'Unione tiene solo monitorate le politiche di ogni Stato e stila classifiche dalle quali emergono i governi migliori in un determinato campo».

Perché anche noi donne siamo diventate eurosceettiche?
«Perché si fa una propaganda piena di fake news. Vent'anni fa fu votata una malaugurata legge che spostava i budget per la comunicazione da Bruxelles ai singoli Stati. Ma ogni governo usa quei denari per i propri interessi politici, così le donne non sanno, purtroppo, quanto sono protette dall'Unione. Pensate che nel Parlamento europeo hanno il 36 per cento dei seggi, un numero molto più alto di quello di tanti Stati membri. Grazie alla loro presenza, Bruxelles ha aumentato l'interesse per le tematiche dell'uguaglianza: per esempio, c'è una commissione di lavoro dedicata soltanto ai diritti delle donne che controlla tutte le politiche degli Stati. Certo, si deve fare di più, ma ci sono tanta efficienza e una grande volontà di vigilare sulle nostre libertà».

Torniamo ai fatti: la parità di retribuzione, però, non esiste anche se c'è un trattato che la sancisce.
«È vero, nonostante le direttive siano diventate delle leggi. Come ben sappiamo, dettare norme non sempre significa farle rispettare. Però, alcuni Paesi virtuosi si stanno adeguando: in Francia, per la prima volta, saranno le aziende a dover fornire la prova della parità, non spetterà più alle donne denunciare di essere vittime di discriminazione».

C'è poi la questione della bassa natalità: le donne europee non fanno più figli. Che cosa ha fatto l'Unione e cosa può fare ancora per sbloccare questo meccanismo?
«Puntare sugli aiuti ai neogenitori, coinvolgendo anche i padri. Abbiamo appena fatto un passo avanti: di recente, il Parlamento europeo ha approvato una direttiva che introduce un congedo obbligatorio di 10 giorni. La prossima mossa è arrivare ad avere un congedo di 15 settimane, pagate al 100 per cento, per le madri. In Italia, questo permesso per le madri c'è già, ma certi diritti non esistono in alcuni Stati membri».

L'imprenditoria femminile viene finanziata?
«Certo, nei fondi sociali europei c'è un capitolo dedicato all'imprenditoria femminile che stanziava risorse economiche a disposizione delle Regioni. Molte donne, anche in Italia, si sono messe in proprio grazie alle iniziative promosse dall'Unione».

Capitolo violenza: in Europa, una donna su tre è stata vittima di violenza almeno una volta nella vita.
«Ogni anno l'Unione europea stanziava molti fondi per iniziative su questo tema e monitorizza il fenomeno, oltre a fare forte pressione sui nove Stati che non hanno firmato la convenzione di Istanbul il trattato che si propone di prevenire la violenza di genere e favorire la protezione delle vittime. Non si può fare di più per ora, perché tutto viene votato all'unanimità e il no di un singolo Stato può bloccare ogni decisione».

In alcuni Stati tira un vento di intolleranza: cosa fa l'Unione?
«Manca ancora una direttiva europea contro il razzismo. È un obiettivo da raggiungere».

Perché dobbiamo andare a votare alle elezioni europee?
«Forse è la nostra ultima occasione, dobbiamo rinforzare le file femministe, ho paura che questa deriva antieuropeista con il falso pretesto della crisi migratoria, voglia far arretrare le nostre conquiste, ottenute 70 anni fa, dopo 8mila anni di patriarcato. Il valore dell'uguaglianza è come una macchina in salita: bisogna sempre tenere il piede sull'acceleratore, altrimenti va indietro». ■

LE VIF

16.05.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



Le Vif/L'Express

Date : 16/05/2019

Page : 16-23

Periodicity : Weekly

Journalist : Geelkens, Mélanie

Circulation : 67290

Audience : 330550

Size : 3399 cm²



LE VIF

16.05.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



ÉLECTIONS 2019

Parce qu'elles représentent 51 % de la population. Parce qu'elles restent minoritaires en politique. Parce que les mesures pour faire progresser leur présence atteignent leurs limites. Parce que si on laisse faire les partis, plutôt machos, on peut toujours attendre. Parce que les assemblées doivent être le miroir de la société. Parce que des modèles sont nécessaires. Parce que la parité améliore la démocratie. Et qu'elle en a bien besoin !

PAR MÉLANIE GEELKENS

Lorsque Marie Janson se retira, au bout d'honorables 86 années, les oraisons à sa mémoire saluèrent la fille de Paul Janson, député et éminent membre du Parti libéral. La sœur de Paul-Emile Janson, sénateur, député et Premier ministre. La mère de Paul-Henri Spaak, Premier ministre et secrétaire général de l'Otan. Comme si son parcours ne méritait pas, à lui seul, les honneurs. Première femme politique de Belgique, tout de même ! C'était en 1921, au Sénat, une cooptation, le début de trente-sept ans de carrière. Le sort est parfois narquois : la Bruxelloise décéda le 8 mars 1960. Journée internationale des droits de la femme.

Aurait-elle imaginé, elle, la cofondatrice du mouvement féministe des Femmes prévoyantes socialistes, que soixante ans plus tard, la parité ne serait toujours pas un fait dans les assemblées ?

Les élections du 26 mai ne concrétiseront pas le miracle égalitaire. Dans le meilleur des cas, elles permettront de grappiller quelques sièges, quelques points pour combler les 10 % manquants. Cet écart bien installé entre la présence féminine dans les parlements (approchant les 40 %) et dans la société (51 %). Rien que ces chiffres-là devraient suffire à convaincre. Tout est dans le nom : démocratie *représentative*. De la société, et de ses diversifications. Pas seulement du mec, Blanc, entre 40 et 60 ans, universitaire et légèrement ventripotent. C'est cliché. Mais tellement vrai. Le portrait-robot de l'édile ressemble encore à ça, inconsciemment et collectivement parlant. Alors, la parité au lendemain de l'imminent scrutin, faut pas rêver. D'autant qu'elle n'existe quasi nulle part dans le monde, à part en Bolivie



Marie Janson, première femme politique belge, qui siégeait avant de pouvoir voter.

(53 %) et au Rwanda (61 %), seules contrées où les hommes sont minoritaires au Parlement.

Si la Belgique pouvait devenir précurseuse au moins en Europe ! Ça la changerait, elle qui fut l'une des dernières nations industrialisées à accorder le droit de vote aux femmes. C'était en 1948, soit une vingtaine d'années après l'Allemagne, les Pays-Bas et les Etats-Unis. Même les Français avaient été plus rapides, de deux ans. Marie Janson avait donc commencé à siéger... avant de pouvoir elle-même voter. Encore un compromis à la belge, concocté au lendemain de la Première Guerre mondiale. Le suffrage était alors censitaire, réservé aux mieux nantis. Les libéraux et les socialistes bataillaient pour qu'il devienne universel... mais masculin. Ils l'obtinrent en 1919.

Les femmes ? Qu'elles restent donc dans leur cuisine. « On imaginait qu'elles n'avaient ni d'intérêt, ni de capacité pour la chose publique et qu'elles étaient trop émotives », contextualise Cédric Istasse, historien et rédacteur en chef du *Courrier hebdomadaire* du Crisp (Centre de recherche et d'information socio-politiques). Surtout, les « progressistes » craignaient que ces conservatrices supposées (n'alliaient-elles pas à la messe ? à confesse ?) suivent la parole de leur prêtre jusque dans les urnes.

Et donc qu'elles ne renforcent leur ennemi juré, le Parti catholique. Fervent défenseur, lui, de la cause électorale féminine... « Les partis de l'époque se demandaient pour qui les femmes allaient voter, et non pas si elles avaient le droit de le faire », souligne l'historienne Valérie Piette (ULB).

Les catholiques perdirent ce combat-là, mais sauvèrent la face. C'est que des féministes s'étaient mobilisées, elles qui avaient fait tourner l'économie pendant l'Occupation, qui avaient combattu, qui étaient →

« LES PARTIS SE DEMANDAIENT POUR QUI ELLES ALLAIENT VOTER, PAS SI ELLES EN AVAIENT LE DROIT. »

PHOTOS: BELGAIMAGE

LE VIF

16.05.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

→ mortes, qui avaient résisté, comme les hommes. « Ne pas obtenir le droit de vote avait été un choc terrible, pour elles », rappelle Valérie Piette. Alors, en 1919, les veuves et les mères de résistants et de militaires (à condition qu'elles ne soient pas remariées) se virent accorder l'autorisation de se rendre aux urnes. Comme celles qui avaient été emprisonnées pour des motifs patriotiques pendant la guerre. « Soit celles qui présentent des caractéristiques viriles, reconnues dignes d'être un homme », épingle Cédric Istasse.

Bourgmestre, si Monsieur veut

L'année suivante, les femmes furent autorisées à voter aux élections communales. Sauf les prostituées et les adultères. Simultanément, elles se virent accorder l'éligibilité à tous les niveaux de pouvoir. Celles qui devinrent bourgmestres ne purent siéger qu'à condition d'avoir obtenu l'autorisation de leur époux. Et hors de question qu'elles exercent les fonctions de police, et puis quoi, encore? Ces compétences furent réservées au Premier échevin masculin. Deux dispositions qui ne disparaîtront respectivement qu'en 1958 et 1967...

Revoilà la guerre ; la Seconde. « Les femmes vécurent aussi les maquis, la résistance, la mort dans les camps... En 1945, elles furent persuadées que, cette fois, c'était la bonne, raconte Valérie Piette. Mais rebelote : on se demanda pour qui elles allaient voter. Car le conflit avait déchu beaucoup d'hommes de leurs droits civiques et on avait craint que leurs épouses votent à leur place. Aussi, parce qu'on était en pleine Question royale et que les femmes étaient vues comme plus monarchistes et maternantes, donc en faveur du retour du roi. » Bref, il fallut attendre 1948 pour que le suffrage devienne réellement universel.

Ce qui, finalement, ne changea... rien, ou presque. Quelques représentantes atterrirent dans les assemblées, une ministre

fut nommée en 1965. Et c'est tout. Les hommes ne plébiscitèrent guère les candidates (qui aurait imaginé le contraire ?). Les femmes non plus. « Mai 68 arriva, en même temps que le mouvement néoféministe, et ce constat fut terrifiant ! reprend l'historienne de l'ULB. Là débuta peu à peu une politique visant à pousser le vote féminin avec, en 1970, l'apparition du slogan "Votez femmes". » Qui fonctionna fort peu.

Miet Smet, présidente !

Les élues lui en doivent une belle, à Miet Smet. L'ancienne ministre flamande, en charge de l'Egalité des chances hommes-femmes dans les années 1990 et membre de ce qui s'appelait encore le CVP (devenu CD&V), fut l'une des grandes défenseuses des quotas sur les listes électorales. Même certaines féministes n'en voulaient pas. « Moi, jeune, je disais : "Nous ne sommes pas une espèce en voie d'extinction !" » sourit Valérie Piette. Mais j'ai changé d'avis quand j'ai entendu que, par voie naturelle, il faudrait attendre 2350 pour atteindre la parité. » Des quotas, donc, puisque le laissez-faire ne suffit pas. Les premiers, instaurés dès 1994, interdisent aux partis de constituer des listes où figurent plus de deux tiers de membres du même sexe. Dans les faits, le tiers restant – celui non pourvu de pénis – s'en retrouve casé dans le ventre mou, où les chances de se faire élire sont à peu près aussi grandes que de se voir pousser le fameux attribut non pourvu.

« L'arrivée des quotas, comme le droit de vote d'ailleurs, n'est pas le fait de mouvements féministes, même s'ils ont existé, souligne Cédric Istasse. Dans les années 1990, on voulait augmenter la présence féminine pour sauver la démocratie car on se disait que ça permettrait de faire barrage à l'extrême droite, qui avait commencé à émerger. » Les femmes en renfort pour sauver la démocratie... Mais l'égalité entre hommes et femmes n'est inscrite dans la Constitution qu'en 2002. Grande

année pour la parité : une loi impose des listes « moitié-moitié » et la présence d'un candidat de chaque sexe dans les trois premières places. En 2009, pour les régionales, l'alternance est rendue obligatoire pour les deux premières places. En 2018, pour les communales et les provinciales à Bruxelles et en Wallonie, la tirette est instaurée : alternance sur toute la liste. Ce « système chabada », de son petit surnom, sera d'application pour la Wallonie. Nulle part ailleurs. Seuls certains partis (Ecolo, PTB...) l'appliquent spontanément partout.

« C'est l'avantage de la Belgique : comme chaque niveau de pouvoir possède ses propres règles, on ne manque jamais d'échantillon pour comparer l'effet d'une mesure ! » plaisante Emilie Van Haute, politologue à l'ULB. Généraliser la tirette pourrait être une piste pour faire progresser la parité. Qui, selon les niveaux de pouvoir, a soit tendance à stagner (39,3 % au fédéral), à progresser lentement



KARIM BROUWER/PHOTO NEWS

Si, un jour, il pleut des femmes en politique, l'ancienne ministre Miet Smet y sera pour beaucoup, elle qui s'est battue pour les quotas.

LE VIF

16.05.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



Le Sénat, seule assemblée où les femmes égalent les hommes... depuis que l'assemblée a été vidée de sa substance.

BENOIT DOPPAGNE/BELGIANMAGE

(40 % en Wallonie, 44,4 % en Flandre) ou même à régresser (40,4 % au parlement bruxellois, voir l'évolution complète sur les tableaux page 23). Les quotas, surtout ceux de 2002, ont produit leurs effets, mais « il se pourrait cependant que les mesures en vigueur commencent à atteindre leurs limites et que la présence des femmes dans les assemblées se fige à l'avance autour de 40 % », analyse l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. En Italie, le système de quotas dut être aboli, car déclaré inconstitutionnel. Aux élections suivantes, le nombre d'élues diminuait fortement... #malnécessaire, #pasderetour en arrière.

Féminiser les têtes de liste

Bref, les fameux 10 % manquants, il faudra les chercher autrement. Autre part. Dans les partis. « C'est celle-là, l'étape suivante, pour aller un cran plus loin », confirme Jean-Benoit Pilet, politologue à l'ULB. Celle qui imposerait, par exemple, qu'une certaine proportion de têtes de liste – un tiers ? une moitié ? – soit réservée à des candidates. Parce qu'avoir son nom en haut de l'affiche, ça reste le moyen le plus efficace de se faire élire. Davantage de budget de campagne à dépenser, davantage de visibilité, dans les médias comme dans l'isoloir. Peine perdue ? Aucun parti francophone n'en fait en tout cas un axe de son programme. Et si personne ne les force, ça donne ça : pour ce scrutin, 9 femmes sur 19 têtes de liste pour Ecolo, 6 pour le CDH et DéFI, 5 pour le MR, le PTB et les Listes Destexhe, 4 pour le PP et...



Valérie Piette, historienne à l'ULB.

3 pour le PS. Houhou, les socialistes ? C'est pas vous qui avez par le passé tant milité en faveur de la parité ?

« Ça démontre à quel point ces élections sont importantes pour eux ! » ironise Valérie Piette. « Mais comme c'est un grand parti, il dispose souvent de deux places éligibles par circonscriptions, nuance Audrey Vandeleene, chercheuse postdoctorale à l'université de Lund (Suède) et anciennement à l'UCLouvain. C'est plus problématique avec une plus petite famille politique, comme le CDH. » Le PS a au moins un point commun avec son ennemi juré flamand, la N-VA, qui n'aligne que deux tireuses de listes sur quatorze. Comme le Vlaams Belang. Il y a des comparaisons dispensables.

La volonté réapparaît parfois mieux en cas de danger péculniaire. Dans certains pays nordiques, réputés pour être égalitaires en matière de genre, des textes légaux obligent la parité

(et la diversité) dans les partis, sous peine de perte de financements publics. La France a instauré un principe similaire. Si ce n'est que certaines formations, les plus droitières, sont presque fières de payer les amendes qui les dispensent de s'y conformer.

Les femmes, ces boulets ! Dans les négociations pour constituer un gouvernement, les partis qui doivent les « amener » (histoire de respecter les prescrits légaux) continuent d'y voir comme une corvée. La parité des exécutifs serait pourtant un autre moyen de progression. Symbolique, celui-là. « Mettre des femmes politiques en avant, à des fonctions importantes, ça montre qu'elles ont accès au pouvoir de la même manière que les hommes, →

LE VIF

16.05.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



Les suffragettes anglaises n'ont pas eu d'équivalent en Belgique, où les mouvements féministes n'ont pas autant pesé sur l'octroi du droit de vote aux femmes.

BELGAIMAGE

→ note Audrey Vandeleene. Ça aurait peut-être un effet d'entraînement sur les autres femmes, à la fois pour leur implication en politique, mais aussi dans tous leurs engagements citoyens, professionnels et privés.»

Rien que pour ça, une Première ministre, ça aurait de la gueule. Aussi pour montrer qu'une femme, même lorsqu'elle a la chance d'hériter d'un maroquin, ne reste pas cantonnée aux matières les moins prestigieuses, ou dont personne ne veut. Parce que censées être les plus féminines. Egalité des chances, enseignement, petite enfance, santé... Il y a bien un ministre du Budget, il y en a eu une de la Justice ou de la Migration, mais bon, plutôt des exceptions qui confirment la règle. Pas touche aux compétences régaliennes, les meufs.

Présente-toi, tu ne seras pas élue !

Potiches, non merci. Cela explique peut-être pourquoi les candidates sont si difficiles à recruter. Tel est l'acte de défense des partis : ils auraient beau chercher, il ne trouveraient pas. De quoi irriter quelque peu Isabella Lenarduzzi, directrice générale de Jump, réseau créé pour lutter contre le sexisme, notamment en entreprises. « Pour les dernières communales, trois partis m'ont téléphoné, ils voulaient que je leur donne des noms pour finaliser leurs listes. Mais ils auraient dû préparer ça deux ans avant ! Il ne suffit pas juste de remplir des cases. » Il n'est pas rare que les formations politiques appâtent des

femmes pour une campagne en leur promettant que, de toute façon, elles ne seront pas élues et que, quand bien même, il y aura toujours quelqu'un pour les remplacer.

« Celles qui veulent s'investir mais qui n'ont pas spécialement de perspectives de monter en puissance, qui se voient cantonnées à un rôle de second ordre peuvent se dire : OK, j'arrête », avance Emilie Van Haute. Sandrine Rousseau, ancienne élue française, auteure d'un *Manuel de survie à destination des femmes en politique* (Edition Les Petits matins, 2015), décrit le « syndrome du chewing gum » : au début, une candidate, c'est rafraîchissant. Mais lorsqu'elle aspire à monter en grade, ça devient collant et embarrassant. Beaucoup aimeraient bien les planquer sous la moquette.

Alors, s'impliquer pour rien... D'autant que beaucoup n'ont pas spécialement de temps à perdre. Les courses, le ménage, les enfants et autres joyeusetés domestiques, c'est encore

souvent elles plutôt qu'eux. « L'un des principaux obstacles à une plus grande participation des femmes est le travail non rémunéré qu'elles effectuent dans la sphère privée, écrivaient les Femmes prévoyantes socialistes dans une analyse datant de 2017. [Elles] sont souvent pénalisées professionnellement pour leur volonté de s'engager. Elles ont déjà le congé maternité, si en plus elles entrent en politique, leur employeur peut leur fermer la porte au nez. » Et de proposer, comme l'une des solutions pour favoriser la parité, de répartir plus équitable-

« LE SYNDROME DU CHEWING GUM : DE RAFRAÎCHISSANTE, UNE ÉLUE DEVIENT VITE EMBARRASSANTE. »

LE VIF

16.05.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

ment les tâches domestiques au sein des couples. Mais aussi de réduire collectivement le temps de travail et de limiter le cumul des mandats : + de places disponibles = + de places pour les femmes.

Car il ne faut pas se tromper de débat, resitue le politologue Benoît Rihoux (UCLouvain). « La question du genre, c'est d'abord un vrai conflit "social" pour l'accès aux postes, aux rémunérations. » Les formations politiques, pour la plupart, restent dirigées par des hommes, pour des hommes. Le Vif/L'Express a encore pu le mesurer en organisant ses débats publics pré-électorales : ensemble, les 8 partis sollicités ont envoyé... 2 femmes sur un total de 18 intervenants, pour 6 thématiques différentes ! S'ouvrir à l'autre sexe, c'est accepter de répartir le pouvoir. Donc d'en perdre. Apparemment, peu sont partageurs. Alors imposer des règles, du style diminution du financement public, comme évoqué plus haut, reviendrait à se tirer une balle dans le pied. « Et puis les partis sont certes puissants, mais ils restent des associations informelles, des asbl, rappelle le politologue. Légiférer soulèverait, juridiquement parlant, des objections sans doutes recevables. »

Lorsque les partis consentent à une avancée paritaire, ils commencent à l'instaurer au niveau communal. De l'autorisation de voter en 1920 à la mise en place du système de la tirette en Wallonie aux élections d'octobre dernier, la rampe de lancement n'a pas changé. Un laboratoire local qui n'a rien d'un hasard, selon Valérie Piette. « On accepte les femmes là

où il n'y a pas trop de pouvoir ! » En 1994, aux élections européennes, la Belgique envoyait 32% de femmes au Parlement, alors qu'elles n'étaient l'année suivante que 12% à siéger à la Chambre et 8% à la Région wallonne... « Maintenant que les hommes se bousculent à l'Europe, c'est sans doute un signe de là où se trouve le pouvoir ! » plaisante (à moitié) l'historienne. Idem pour le Sénat, devenu paritaire en 2014, après que la dernière réforme de l'Etat l'a quasiment vidé de sa substance et que ses membres ne sont plus élus, mais nommés. Tiens, d'ailleurs, c'était une femme qui le présidait...

Prise de conscience

Les hommes, les hommes, les hommes ! Toujours leur faute ! A force, les femmes en oublieraient presque leurs propres responsabilités. C'est mathématique : si, aux élections, chacune plébiscitait une candidate, il y aurait davantage d'élues. CQFD. Alors, pourquoi pas ? Jean-Benoît Pilet, politologue à l'ULB, a réalisé une analyse démontrant – comme d'autres travaux – que les femmes ne votent que très rarement seulement pour elles-mêmes. « La modalité la plus fréquente, c'est le vote panaché, pour des candidats des deux sexes », détaille-t-il. Quant aux hommes, ils accordent uniquement leurs voix... à des hommes. Machos ? « Pas spécialement. Ils sont davantage guidés par les signaux envoyés par les partis, qui mettent le plus souvent en haut de la liste des élus sortants masculins, qui sont aussi ceux qu'on retrouve le plus souvent dans →



Où sont les femmes ? Quasi pas à la tête des partis politiques, où les hommes n'aiment guère partager le pouvoir.

FREDERIC STIERACKOWSKI/BELGAMAG

LE VIF

16.05.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



CHRISTOPHE LICOPE/PHOTO NEWS

Où sont les femmes (bis) ? Quasi pas dans les gouvernements, où les partis se contentent du minimum légal.

→ les médias. Les électrices aussi sont influencées par ça, mais un peu moins. »

Jean-Benoît Pilet s'attendait à constater davantage de votes 100 % féminins, revendicatifs. Mais non. Comme si les femmes n'avaient pas conscience de leur propre sous-représentation démocratique. Ou s'en fichaient. Ou estimaient ne pas pouvoir y changer grand-chose. Oui et non. Certes, les voix de préférence n'ont qu'une capacité très limitée à envoyer quelqu'un siéger. « Sur 150 élus à la Chambre en 2014, seuls six y étaient présents grâce à leur popularité. Les autres y ont accédé grâce à leur place sur la liste », relate Audrey Vandeleene. Mais si chacun – peu importe le sexe – mettait la pression, « si tous les citoyens votaient de manière très proactive pour des candidates, ce serait un signal pour les partis, car ceux-ci sont quand même réceptifs aux préoccupations des électeurs, poursuit la politologue. Regardez ce qui s'est passé avec le climat : les manifestations ont forcé chaque formation à se positionner sur cette thématique. » Par ailleurs, ceux et celles qui engrangent de bons scores personnels ont de grandes chances de progresser dans la hiérarchie de la liste au scrutin suivant.

Les femmes ne plébiscitent pas de candidates car peut-être ont-elles elles-mêmes intégré le préjugé selon lequel les hommes seraient plus compétents, plus aptes à diriger. Aucune étude ne s'est jamais penchée

sur le sujet... Du moins en politique. « Dans le monde des entreprises, il n'y a pas un seul indicateur de performance qui ne soit pas impacté positivement par la présence de davantage de travailleuses et de dirigeantes, assure Isabella Lenarduzzi (Jump). Que ce soit au niveau financier (marge, chiffre d'affaires, retour sur investissement...) ou non (satisfaction client, rétention des salariés, sécurité...). Evidemment que c'est la même chose en politique ! » Et de mentionner l'ouvrage d'Emile Servan-Schreiber, *Supercollectif* (Fayard, 2018), dans lequel l'auteur décortique le niveau d'intelligence d'une assemblée: « Les groupes homogènes d'hommes blancs trouvent la bonne solution à 57 % des problèmes. Si l'on rajoute des femmes, ça passe à 73 %. Et ce pourcentage augmente encore si l'on varie les âges et les cultures. Plus un groupe est divers et mixte, plus il devient performant. »

Des chercheurs de la London School of Economics, dans une étude sur la parité en politique en Suède, ont comparé les quotas de genre à une « crise de l'homme médiocre ». Leur théorie : les dirigeants médiocres seraient tentés de s'entourer de gens médiocres pour rester au pouvoir. Selon eux, les quotas de genre augmenteraient la compétence de la classe politique en général et celle des hommes en particulier, car les moins bons finiraient par démissionner et les nouveaux, davantage compétents, ne seraient plus tentés de

« LES QUOTAS ÉLECTORAUX PROUVERAIENT UNE "CRISE DE L'HOMME MÉDIOCRE". »

LE VIF

16.05.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



mal s'entourer. Un cercle vertueux, en quelque sorte.

Mais, finalement, les femmes feraient-elles de la politique différemment des hommes ? « C'est le troisième argument concernant la parité, résume Audrey Vandeleene. La représentation devrait avoir une fonction descriptive (montrer que la politique est le reflet de la société), symbolique (importance des modèles) et substantive. Par leur expérience de vie, les élues verraient les choses de manière différente et seraient porteuses d'autres idées. » Ou sensibles à d'autres thématiques, délaissées par leurs confrères masculins. Attention, sol glissant. « L'argument de la "politique autrement" a été utilisé par le passé par les mouvements féministes pour essayer de faire avancer la situation, relève Valérie Piette. Mais ça reste quand même un terrain dangereux à emprunter. » Car il enfermerait les femmes dans certains clichés, les cantonnerait à faire ce que l'on attend d'elles, les confinerait au *care*, au soin au sens large. Les enfants, la planète, la santé... Comme si elles n'étaient guère capables d'autre chose. Toutes ne sont pas empathiques, calmes, organisées, comme tous ne sont pas misogynes, carriéristes et compétents. « Donc je ne pense pas qu'il faille attendre des différences profondes d'approche ou de style en politique », juge Benoît Rihoux.

« Il y a des hommes féministes comme il y a des femmes machos, insiste Catherine Fallon, sociologue et professeure de science politique à l'ULiège. Ce qu'il faut, ce sont des personnes, des deux sexes, qui prêtent attention à ces questions, qui ont une approche genrée de la politique. C'est ce que je dis à mes étudiants : sortez vos lunettes de genre ! » Electrices, électeurs, n'oubliez pas non plus les vôtres, le 26 mai. **V**



FREDERIC SIERAKOWSKI/SOPIX

Où sont les femmes (ter) ? Pas assez dans les assemblées, où leur présence stagne autour des 40 %.

LE PROGRAMME PARITÉ DES PARTIS (OU PAS)

Que proposent les partis, dans leurs programmes électoraux, pour favoriser la représentation des femmes en politique ? Pas grand-chose... Un peu plus, quand même, à gauche. Ecolo et le PS souhaitent instaurer la parité dans les gouvernements, au sein des collèges communaux et provinciaux. Les écologistes y ajoutent la fonction publique et les organismes d'intérêt public, tandis que les socialistes entendent imposer un(e) ministre des droits des femmes dans chaque gouvernement.

Une préoccupation partagée par DéFI, qui plaide aussi pour des gouvernements où les deux sexes jouent à nombre égal, mais qui est la seule formation à vouloir généraliser la tirette sur l'ensemble des listes électorales et à tous les niveaux de pouvoir.

Le CDH, lui, se contente d'une « présence équilibrée » au sein des gouvernements, qui devraient comporter au minimum un tiers de membres de chaque sexe.

Rien de tel dans le programme du MR, qui mentionne juste son souhait de « permettre aux mères qui le souhaitent de cumuler un congé de maternité avec un mandat politique ».

Pas une ligne sur la parité politique, par contre, dans les programmes du PTB, du Parti populaire et des Listes Dextexhe. A noter qu'aucun parti ne promeut l'obligation de féminiser un certain pourcentage de têtes de liste, solution pourtant prônée par les politologues et qui permettrait, selon eux, de faire réellement progresser la parité...

NOMBRE DE FEMMES TÊTES DE LISTE LE 26 MAI, WALLONIE ET BRUXELLES

Ecolo	CDH	DéFI	MR	PTB	Listes Dextexhe	PP	PS
9/19	6/19	6/19	5/19	5/19	5/18	4/19	3/19

NOMBRE DE FEMMES TÊTES DE LISTE LE 26 MAI, FLANDRE

PVDA	Groen	Open VLD	CD&V	N-VA	Vlaams Belang
8/14	7/14	6/14	4/14	2/14	2/14

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE FEMMES DANS LES ASSEMBLÉES

	1995	1999	2003	2007	2010	2014
Chambre	12 %	19,3 %	34,7 %	36,7 %	39,3 %	39,3 %
Sénat	23,9 %	28,2 %	31 %	40,8 %	40,8 %	50 % (1)

	1995	1999	2004	2009	2014
Parlement flamand	17,8 %	19,5 %	32,3 %	41,1 %	44,4 %
Parlement wallon	8 %	10,7 %	18,7 %	34,7 %	40 %
Parlement bruxellois	26,7 %	34,7 %	46,1 %	43,8 %	40,4 %
Fédération Wallonie-Bruxelles	13,8 %	16 %	25,8 %	37,2 %	43,6 %

(1) Depuis 2014, les membres du Sénat ne sont plus élus mais nommés.

SOURCE: INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

PUB.BE

07.06.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Promoting great results, advancing the economy



www.pub.be

Date : 07/06/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : 179

Audience : 1000

Size : --

<https://pub.be/nl/uba-partner-van-un-women-unstereotype-alliance/>

UBA partner van UN Women 'Unstereotype Alliance'

7 June 2019 redactie



Op de hoofdzetel van de Verenigde Naties in New York werd UBA officieel als partner aanvaard van de 'Unstereotype Alliance'. De 'Unstereotype Alliance' is een initiatief van UN Women, die stereotypen in reclame wil bannen. Zij beogen een positieve culturele verandering door een realistische en onbevooroordeelde beeldvorming van vrouwen en mannen in reclame. Diageo, Gsk, HP, Johnson & Johnson, Mars, Microsoft en P&G zijn enkele prominente leden van de groep. Andere partners zijn o.a. ANA, ISBA, Unicef en WFA. **Phumzile Mlambo-Ngcuka, Executive Director van UN Women:** "Stereotypen weerspiegelen diepgewortelde ideeën over vrouwelijkheid en mannelijkheid. Negatieve opvattingen over vrouwen en meisjes zijn een van de grootste belemmeringen voor gendergelijkheid en we moeten dit aanpakken en veranderen. Reclame is een bijzonder krachtige drijfveer om de perceptie te veranderen en de sociale normen te beïnvloeden".

In oktober 2018 organiseerde UBA een Executive Forum over 'Unstereotype Communication' in Brussel. Met de aanwezige adverteerders werd het idee opgevat om een charter rond dit thema uit te werken. Het UBA-charter 'Unstereotype Communication' werd gepubliceerd in het voorjaar van 2019. Hiervoor werd samengewerkt met de politiek, adverteerders en andere organisaties. Daarin engageerde UBA zich om gendergelijkheid, diversiteit en inclusie in reclame te stimuleren. Het charter werd geconcretiseerd met een reeks tips voor externe communicatie en intern beleid en werd verspreid onder de leden en bij diverse stakeholders. Op de UBA Trends Day in maart 2019 werd het thema verder uitgewerkt met voordrachten van **Jitske Kramer** ('Trends in Diversity and Inclusion') en van **Jozefien Daelemans** en **Dalilla Hermans** ('How to unstereotype advertising'). UBA leden, waaronder Microsoft en De Lijn, publiceerden op de UBA website artikelen over hoe zij in hun bedrijf hiermee omgaan. Chris Van Roey (UBA): "UBA staat voor duurzame merken en duurzame communicatie. Dit thema past daar perfect in. Wij zijn als UBA heel trots dat 'UN Women' onze inspanningen opgemerkt heeft en ons toelaat als partner van de '#unstereotypealliance'. Dit is voor ons een stimulans om het onderwerp blijvend op de UBA agenda te zetten en om verder werk te maken van gendergelijkheid, diversiteit en inclusie in ons vakgebied. Ik wil graag iedereen bedanken die het thema mee heeft uitgewerkt: de denktank van het Executive Forum, de mensen van Charlie magazine op wie we beroep deden om het charter uit te schrijven, de medeondertekenaars ACC, CSA, JUMP en VBO/FEB en uiteraard ook het UBA team zelf, onder wie Simone Ruseler en Mia Venken die de voortrekkers waren van dit project."

LA LIBRE
08.07.2019



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



La Libre Belgique

Date : 08/07/2019
Page : 44-45
Periodicity : Daily
Journalist : --

Circulation : 36331
Audience : 167220
Size : 562 cm²

Opinion
Débats

Pourquoi il faut se préparer aux métiers numériques de demain



Pascale Van Damme

Vice-présidente et directrice générale de Dell Technologies Belux et présidente du comité ICT d'Agoria

■ Si nous ne faisons rien pour que ces emplois soient correctement desservis, les conséquences seront dramatiques pour l'économie belge. Il faut s'y préparer, notamment en créant de meilleures structures de formation continue.

La qualité de notre enseignement est au cœur des discussions depuis des semaines. À mes yeux, ce thème doit occuper une place centrale dans les futurs débats politiques. Dans la mesure où les compétences numériques seront un important critère de réussite sur le marché du travail, l'enseignement doit aussi y jouer un rôle. Je constate qu'actuellement, les entreprises sont encore obligées de remédier aux carences numériques des jeunes diplômés. Autre défi: la nécessité croissante de former les collaborateurs aux nouveaux métiers numériques. La technologie et la numérisation sont souvent pointées du doigt comme origines de ces bouleversements. Toutefois, si nous utilisons à bon escient la technologie afin de jeter des ponts entre enseignement, pouvoirs publics, entreprises et individus, elle devient davantage la solution que la cause.

Faire les bons choix

Des sociétés telles qu'Amazon nous le prouvent sans cesse: "Ce n'est pas la technologie la source de disparition d'emplois. Elle nous permet de faire des choses qui étaient jusque-là impossibles. Les emplois disparaissent surtout en raison des décisions à court terme des entre-

prises qui n'ont recours à la technologie que pour réduire les coûts et gonfler les bénéfices." La numérisation est souvent présentée comme une arme à double tranchant qui met le marché du travail sous pression tout en nous offrant des opportunités sans précédent. Si nous voulons réellement exploiter ces opportunités, il est temps de passer à l'action.

Dans le cadre de son étude "Be the Change", Agoria a traduit en chiffres les conséquences qu'aurait l'immobilisme. À savoir: plus de 584 000 postes vacants à l'horizon 2030 et des emplois ne trouvant pas preneur dans le secteur des soins de santé, de l'IT et de l'enseignement. Nous courons le risque que la population active ne soit plus en mesure d'assumer les nouveaux métiers. N'oublions pas que, pour chaque emploi qui disparaîtra en raison de la numérisation, 3,7 nouveaux seront créés. Si nous faisons en sorte que ces emplois soient correctement desservis, l'économie belge en récoltera les fruits. Parmi

les défis qui nous attendent: la formation continue. Le fait est que d'importants obstacles subsistent, comme trouver et aménager le temps et les moyens nécessaires aux reconversions. Quiconque veut allier apprentissage, famille et métier doit tout d'abord mettre de l'ordre dans son planning. Il revient aux pouvoirs

publics d'accélérer leurs projets visant à créer de meilleures structures de formation continue. Les enjeux sont énormes en cas d'échec. Non seulement les annonces de licenciements collectifs se succéderont à un rythme soutenu mais l'indispensable diversité sur le lieu de travail en pâtira également.

À l'heure actuelle, les entreprises tirent encore insuffisamment parti de toutes les compétences que possèdent leurs collaborateurs. Cela vaut également pour les compétences numériques et *soft* (NdLR: compétences comportementales) qui gagneront encore en importance à l'ère du numérique. Parmi elles, citons un sens critique, une approche en mode résolution de problème, des compétences en communication, de l'adaptabilité, de la créativité et la prise de responsabilité. Il faut cultiver la diversité. Nous avons besoin d'un *skill set* (NdLR: un ensemble de compétences) varié que les entreprises se doivent d'alimenter et de développer.

Apprendre autrement

Les réponses ne doivent pas uniquement venir de l'enseignement. Nous devons construire un écosystème solide impliquant enseignement, pouvoirs publics, entreprises et individus. Du côté des entreprises, le défi consiste à mettre en œuvre une politique forte en matière de *blended learning* (NdLR: ap-

LA LIBRE

08.07.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

prentissage mixte). Cinq générations se côtoient aujourd'hui dans le monde du travail; il n'y a donc pas qu'une seule réponse pour résoudre les défis de la formation continue. Une chose est sûre: la technologie peut faire la différence. Il s'agit d'exploiter davantage les potentiels de l'apprentissage en ligne et virtuel (à l'aide de l'intelligence artificielle et du *gaming*), en plus des modes traditionnels d'apprentissage collectif. Ils procurent la souplesse nécessaire permettant aux individus de se former où et quand ils le désirent.

Dans le cadre de l'étude "Be the Change", Agoria a calculé que si nous ne parvenons pas à assurer la reconversion des chercheurs d'emploi et des personnes actives, les pertes d'emplois, à l'horizon 2030, risquent de représenter 35 milliards d'euros, en termes de PIB.

À ère nouvelle, nouveaux modèles

Fini le traditionnel parcours linéaire études – vie professionnelle – pension. Toutefois, les nouveaux modèles, où les périodes d'apprentissage et de travail se succèdent, éprouvent des difficultés à s'implanter. Ni les entreprises, ni les pouvoirs publics ne sont préparés à accueillir des collaborateurs qui travaillent au gré de périodes aléatoires. Il n'y a pas de réponse claire à cette situation mais si nous voulons progresser, il faudra prendre des mesures et évaluer la manière dont la technologie peut permettre d'en faire davantage que par le passé. Si l'on met la technologie à contribution de manière optimale

afin d'accroître la productivité des collaborateurs, elle sera à même de réduire les besoins en nouveaux jobs. Selon l'étude Be the Change, une augmentation sensible de la productivité par le biais de l'automatisation et de la numérisation peut permettre de réduire de 208 000 unités l'accroissement de la demande d'emplois supplémentaires à l'horizon 2030.

À l'heure actuelle, les entreprises tirent encore insuffisamment parti de toutes les compétences que possèdent leurs collaborateurs.

Une enquête récente de Jump, initiative belge dédiée à l'égalité des genres, indique que 95 % des femmes actives sont conscientes qu'elles doivent développer leurs compétences numériques, 85 % se disent prêtes à le faire mais la moitié se sent entravée par un manque de temps et de soutien de leur entreprise. Seules 8 % disent recevoir le soutien nécessaire dans leur société. Cette enquête se limite aux femmes mais elle n'en indique pas moins une tendance éloquent.

À l'heure de la guerre des talents, chaque entreprise devra mettre ses atouts sur la table afin de faire valoir son attractivité en tant qu'employeur. L'accès à l'apprentissage est un de ces atouts. Il peut être accéléré grâce à la technologie, selon une démarche sur mesure correspondant aux besoins de chaque individu. La technologie est le catalyseur qui permettra d'en faire davantage que par le passé et d'accélérer l'avènement de la formation continue dans l'environnement de travail.

→ Titre et chapô sont de la rédaction.
Titre original: "Qu'arrivera-t-il si nous ne nous préparons pas, dès aujourd'hui, aux nouveaux métiers numériques de demain?"

LA LIBRE

08.07.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

La Libre.be

www.lalibre.be

Date : 08/07/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

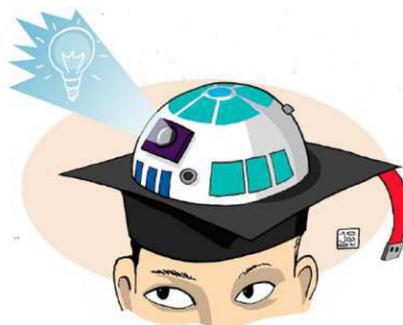
Audience : 101663

Size : --

<https://www.lalibre.be/debats/opinions/pourquoi-il-faut-se-preparer-aux-metiers-numeriques-de-demain-5d232a7ed9ad5815cb7756be>

Pourquoi il faut se préparer aux métiers numériques de demain

Contribution externe Publié le lundi 08 juillet 2019 à 13h50 - Mis à jour le lundi 08 juillet 2019 à 13h51



Opinion **Opinions** Si nous ne faisons rien pour que ces emplois soient correctement desservis, les conséquences seront dramatiques pour l'économie belge. Il faut s'y préparer, notamment en créant de meilleures structures de formation continue. Une opinion de Pascale Van Damme, Vice-présidente et directrice générale de Dell Technologies Belux et présidente du comité ICT d'Agoria.

La qualité de notre enseignement est au cœur des discussions depuis des semaines. À mes yeux, ce thème doit occuper une place centrale dans les futurs débats politiques. Dans la mesure où les compétences numériques seront un important critère de réussite sur le marché du travail, l'enseignement doit aussi y jouer un rôle. Je constate qu'actuellement, les entreprises sont encore obligées de remédier aux carences numériques des jeunes diplômés. Autre défi: la nécessité croissante de former les collaborateurs aux nouveaux métiers numériques. La technologie et la numérisation sont souvent pointées du doigt comme origines de ces bouleversements. Toutefois, si nous utilisons à bon escient la technologie afin de jeter des ponts entre enseignement, pouvoirs publics, entreprises et individus, elle devient davantage la solution que la cause.

Faire les bons choix

Des sociétés telles qu'Amazon nous le prouvent sans cesse: "Ce n'est pas la technologie la source de disparition d'emplois. Elle nous permet de faire des choses qui étaient jusque-là impossibles. Les emplois disparaissent surtout en raison des décisions à court terme des entreprises qui n'ont recours à la technologie que pour réduire les coûts et gonfler les bénéfices." La numérisation est souvent présentée comme une arme à double tranchant qui met le marché du travail sous pression tout en nous offrant des opportunités sans précédent. Si nous voulons réellement exploiter ces opportunités, il est temps de passer à l'action.

Dans le cadre de son étude "Be the Change", Agoria a traduit en chiffres les conséquences qu'aurait l'immobilisme. À savoir: plus de 584000 postes vacants à l'horizon 2030 et des emplois ne trouvant pas preneur dans le secteur des soins de santé, de l'IT et de l'enseignement. Nous courons le risque que la population active ne soit plus en mesure d'assumer les nouveaux métiers. N'oublions pas que, pour chaque emploi qui disparaîtra en raison de la numérisation, 3,7 nouveaux seront créés. Si nous faisons en sorte que ces emplois soient correctement desservis, l'économie belge en récoltera les fruits. Parmi les défis qui nous attendent: la formation continue. Le fait est que d'importants obstacles subsistent, comme trouver et aménager le temps et les moyens nécessaires aux reconversions. Quiconque veut allier apprentissage, famille et métier doit tout d'abord mettre de l'ordre dans son planning. Il revient aux pouvoirs publics d'accélérer leurs projets visant à créer de meilleures structures de formation continue. Les enjeux sont énormes en cas d'échec. Non seulement les annonces de licenciements collectifs se succéderont à un rythme soutenu mais l'indispensable diversité sur le lieu de travail en pâtira également.

À l'heure actuelle, les entreprises tirent encore insuffisamment parti de toutes les compétences que possèdent leurs collaborateurs. Cela vaut également pour les compétences numériques et soft (NdIR: compétences comportementales) qui gagneront encore en importance à l'ère du numérique. Parmi elles, citons un sens critique, une approche en mode résolution de problème, des compétences en communication, de l'adaptabilité, de la créativité et la prise de responsabilité. Il faut cultiver la diversité. Nous avons besoin d'un skill set (NdIR: un ensemble de compétences) varié que les entreprises se

LA LIBRE

08.07.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



doivent d'alimenter et de développer.

Apprendre autrement

Les réponses ne doivent pas uniquement venir de l'enseignement. Nous devons construire un écosystème solide impliquant enseignement, pouvoirs publics, entreprises et individus. Du côté des entreprises, le défi consiste à mettre en œuvre une politique forte en matière de blended learning (Ndlr: apprentissage mixte). Cinq générations se côtoient aujourd'hui dans le monde du travail; il n'y a donc pas qu'une seule réponse pour résoudre les défis de la formation continue. Une chose est sûre: la technologie peut faire la différence. Il s'agit d'exploiter davantage les potentiels de l'apprentissage en ligne et virtuel (à l'aide de l'intelligence artificielle et du gaming), en plus des modes traditionnels d'apprentissage collectif. Ils procurent la souplesse nécessaire permettant aux individus de se former où et quand ils le désirent.

Dans le cadre de l'étude "Be the Change", Agoria a calculé que si nous ne parvenons pas à assurer la reconversion des chercheurs d'emploi et des personnes actives, les pertes d'emplois, à l'horizon 2030, risquent de représenter 35 milliards d'euros, en termes de PIB.

À ère nouvelle, nouveaux modèles

Finie le traditionnel parcours linéaire études – vie professionnelle – pension. Toutefois, les nouveaux modèles, où les périodes d'apprentissage et de travail se succèdent, éprouvent des difficultés à s'implanter. Ni les entreprises, ni les pouvoirs publics ne sont préparés à accueillir des collaborateurs qui travaillent au gré de périodes aléatoires. Il n'y a pas de réponse claire à cette situation mais si nous voulons progresser, il faudra prendre des mesures et évaluer la manière dont la technologie peut permettre d'en faire davantage que par le passé. Si l'on met la technologie à contribution de manière optimale afin d'accroître la productivité des collaborateurs, elle sera à même de réduire les besoins en nouveaux jobs. Selon l'étude Be the Change, une augmentation sensible de la productivité par le biais de l'automatisation et de la numérisation peut permettre de réduire de 208000 unités l'accroissement de la demande d'emplois supplémentaires à l'horizon 2030.

Une enquête récente de Jump, initiative belge dédiée à l'égalité des genres, indique que 95% des femmes actives sont conscientes qu'elles doivent développer leurs compétences numériques, 85% se disent prêtes à le faire mais la moitié se sent entravée par un manque de temps et de soutien de leur entreprise. Seules 8% disent recevoir le soutien nécessaire dans leur société. Cette enquête se limite aux femmes mais elle n'en indique pas moins une tendance éloquent.

À l'heure de la guerre des talents, chaque entreprise devra mettre ses atouts sur la table afin de faire valoir son attractivité en tant qu'employeur. L'accès à l'apprentissage est un de ces atouts. Il peut être accéléré grâce à la technologie, selon une démarche sur mesure correspondant aux besoins de chaque individu. La technologie est le catalyseur qui permettra d'en faire davantage que par le passé et d'accélérer l'avènement de la formation continue dans l'environnement de travail.

Titre et chapô sont de la rédaction. Titre original: "Qu'arrivera-t-il si nous ne nous préparons pas, dès aujourd'hui, aux nouveaux métiers numériques de demain?"

LE SOIR

03.09.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



generation.lesoir.be

Date : 03/09/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

https://generation.lesoir.be/sites/default/files/styles/mt_slideshow/public/DSC09674.jpg?tok=D9KcBaCB

Voici les 5 freins qui empêchent les femmes de faire carrière

mar 03/09/2019 - 14:30

Avis d'expert

Florence Blaimont - CEO de WoWo Community

A Bruxelles, seulement 1 femme sur 2 travaille¹. Du côté de la Flandre et de la Wallonie, elles sont un peu plus nombreuses, mais ce chiffre reste trop faible. Pour 5 raisons.

1 Les femmes pensent que concilier vie personnelle et professionnelle est impossible.

Et à juste titre ! Il est incroyable de constater que certaines écoles belges sont parfois fermées le mercredi après-midi, sans possibilité de garderie ou d'activité extra-scolaire.

Même s'il est parfois agréable de mettre sa carrière entre parenthèses quelques années lorsque les enfants sont en bas âge, les femmes doivent garder à l'œil que le retard de pension s'en suivra quoiqu'il arrive. La pension moyenne d'une femme indépendante est largement inférieure à celle d'un homme, passant du simple au triple (331,87 euros pour les femmes contre 1087,63 euros pour les hommes).

Les femmes rechignent à prendre des postes à responsabilités car elles ont peur de culpabiliser : et si on me demandait d'assister à des réunions tardives, je délaisserais ainsi mes enfants ou ma famille ?

2 Elles sont peur de ne pas y arriver financièrement

Sur les 218.172 femmes indépendantes à titre principal en Belgique, 38% ont envisagé de mettre un terme à leur activité au cours des douze derniers mois, principalement à cause de l'insécurité financière. Elles s'inquiètent majoritairement de la faible pension qu'elles percevront plus tard². Viennent ensuite leurs peurs de ne pas arriver à payer l'école des enfants, l'Erasmus des grands, le loyer, les soins de santé...

3 Les femmes manquent de confiance en elles

Le complexe de l'impostrice³ illustre bien leur manque de confiance : il est lié à la peur de réussir et empêche les femmes de libérer pleinement leur potentiel. Inconsciemment convaincues que leur succès n'est pas mérité ou est dû à l'intervention d'une autre personne. Les femmes sont plus sujettes que les hommes à ce complexe (70% d'entre elles). Chez WoWo, ce frein est le premier et le plus fort, selon elles.

4 Elles pensent qu'elles manquent de formation.

38% des femmes belges pensent avoir les ressources nécessaires pour lancer leur propre affaire, contrairement à 60% des Américaines ou 82% des Indiennes.⁴ Selon les femmes interrogées au sein de la WoWo Community, elles souhaitent être formées au digital, à la gestion financière et la gestion d'équipe.

5 Les femmes ne se sentent pas assez entourées pour accomplir leur projet

LE SOIR

03.09.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Chez WoWo Community, la première raison pour laquelle les femmes nous rejoignent est la suivante : elles souhaitent rencontrer des femmes qui vivent le même quotidien qu'elles en partageant les mêmes valeurs (propres à chaque cercle). Par exemple, parler des solutions possibles pour embaucher ou se faire aider, de comment mieux gérer son temps, de leur prospection sur les réseaux sociaux...

Le point positif dans tout cela ? Les choses évoluent !

Depuis 2004, il y a 34% de femmes indépendantes en plus !⁵

Les cercles comme WoWo Community, Jump, Beabee, Women in Business, ou FAR leur proposent des rendez-vous pour s'entraider et des formations pour faire chauffer leurs cerveaux ! Le rôle principal de ces cercles est de mettre en avant des rôles modèles féminins : « Si d'autres femmes l'ont fait, vous pouvez le faire aussi ! »

1 SPF Économie 2014 – Baromètre au féminin

2 Étude menée par l'assureur-vie NN, en collaboration avec Indiville et avec le soutien du Syndicat neutre pour indépendants (SNI menée auprès de 1.948 Belges en 2018 (dont 1007 femmes entrepreneures)

3 Le terme est inventé par les [psychologues cliniques](#) Pauline Rose Clance et Suzanne A. Imes en 1978.

4 Amway Global Report 2018 – 44 pays – 48.000 femmes

5 Inasti 2014

LE SOIR

03.09.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



MEDIAPLANET

26.09.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

MEDIAPLANET

Mediaplanet (fr)

Date : 26/09/2019

Page : 2

Periodicity : Bi-monthly

Journalist : --

Circulation : 109659

Audience : 465000

Size : 283 cm²



INTRODUCTION

« Les femmes ne sont pas encore les égales des hommes »

Les femmes sont plus nombreuses et plus qualifiées, mais elles sont plus pauvres et occupent une place subalterne dans l'économie. Pourquoi ? Entretien avec Isabella Lenarduzzi Fondatrice et directrice de JUMP.



Isabella Lenarduzzi

Fondatrice
JUMP

© PHOTO : RALITZA SOULTANOVA

les PDGs des grandes sociétés et moins de 15 % dans leur comité de direction. Elles ne représentent aussi qu'un tiers des indépendant.es. Tous ces chiffres sont valables pour l'UE (sources EIGE et CES) et la Belgique les reflète parfaitement. Par ailleurs, nous sommes le seul pays à avoir un quota de genre dans le CA des sociétés cotées, qui... ne le respecte pas ! Une entreprise sur trois est en infraction et tout le monde s'en fout.

Continuer le combat

Nous avons une histoire de domination masculine multi millénaire que nous ne pouvons pas effacer rapidement et sans un engagement fort. Dans l'histoire de l'humanité, c'est la première fois que les femmes ont les mêmes droits que les hommes. Mais ce n'est pas pour ça qu'elles sont déjà leurs égales !

Les résultats de notre enquête JUMP montrent que 94 % des femmes ont déjà été victimes de comportements sexistes sur leur lieu de travail et 9 % y ont été agressées physiquement. En France, d'après « *Great place to work* », les comportements sexistes arrivent en tête (60 %) des freins à la carrière. De plus, le manque de culture inclusive a un impact direct sur la qualité de vie au travail et donc sur la performance de l'entreprise.

L'égalité, c'est comme une voiture sur une pente ascendante. Si on ne garde pas le pied sur l'accélérateur, elle recule. ■

Les femmes représentent plus de la moitié de l'humanité. L'arrivée massive des femmes sur le marché du travail depuis les années 60, a été le principal facteur de croissance économique. Plus une entreprise a une direction mixte et plus elle est performante. Mais alors que se passe-t-il ?

Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres

Les femmes sont en moyenne plus qualifiées que les hommes mais elles sont beaucoup plus pauvres qu'eux, en particulier dès qu'elles deviennent mères. Elles travaillent moins d'heures rémunérées mais elles dorment moins et ont moins de temps libre que les hommes. Elles passent en moyenne 17 heures de plus par semaine aux tâches domestiques. Elles sont deux fois plus nombreuses à avoir un emploi précaire. On compte moins de 5 % de femmes parmi

GAZET VAN ANTWERPEN

12.10.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



Gazet van Antwerpen (ed. Mechelen-Waas)

Date : 12/10/2019

Page : 33

Periodicity : Daily

Journalist : Van de Sande, Stijn

Circulation : 22900

Audience : 87726

Size : 303 cm²



MECHELEN

Jonge ondernemers starten eigen kledinglijn

“De Sisters in Business-collectie moet vrouwen inspireren”

De twee jonge Mechelse ondernemers Mariam Harutyunyan en Christina De Witte lanceerden vrijdag samen hun kledingcollectie Sisters in Business. Met deze collectie wil het duo meisjes en vrouwen inspireren en feminisme uit de negatieve sfeer halen.

Mariam Harutyunyan (25) is de oprichtster van het kledingmerk KinArmat, een duurzaam merk van streetwear dat voornamelijk T-shirts, sweaters en accessoires op de markt brengt. Christina De Witte (23) is dan weer de huiscartooniste van *Flair* en vooral bekend onder haar artiestennaam Chrostin. Het Mechelse duo werkt nu voor het eerst samen op professioneel vlak en lanceerde de gloednieuwe kledinglijn Sisters in Business.

“We kennen elkaar nog niet zo lang”, zegt Harutyunyan. “Maar er was meteen een klik. We wisten al vrij snel dat we samen iets wilden doen en zo is het idee voor de kledingcollectie ontstaan. Terwijl ik me focuste op mijn core-business, de kledij, zorgde Chrostin voor de leuke ontwerpen. In enkele maanden tijd hebben we heel de collectie in mekaar gebokst. Het was een intense rollercoaster en het was geregeld stressen, maar uiteindelijk is alles toch op tijd klaar geraakt.”

Negatieve bijklank feminisme

Met de collectie willen beide vrouwen aantonen dat het mogelijk is om te ondernemen, ongeacht je leeftijd, geslacht of afkomst. “Wij zijn het levende bewijs”, zegt De Witte. “Daarom

willen we jonge vrouwen inspireren en ervoor zorgen dat ze sterker in hun schoenen staan. De laatste tijd heeft het woord feminisme een wat negatieve bijklank gekregen. Dat willen wij bijsturen via de kledinglijn. Want feminisme draait in essentie om gelijkheid tussen man en vrouw. Wie daar tegen is, is tegen de rechten van de mens.”

Die gedachte zet KinArmat kracht bij door de kleding niet in een exotisch lagelonenland te laten produceren. “We zouden onze eigen boodschap tenietdoen wanneer we de kleren laten maken door vrouwen die moeten werken in erbarmelijke omstandigheden. Daarom werken we met een heel transparant productieproces en hebben we certificaten die bewijzen dat onze stukken op een eerlijke en duurzame manier gemaakt worden.”

De lancering van Sisters in Business vond plaats in de oude bibliotheek in de Moensstraat. Zo'n honderdvijftig gasten kwamen er niet alleen kennismaken met de collectie, maar ook luisteren naar enkele inspirerende sprekers zoals Let's Go Urban-oprichtster Sihame El Kaouakibi en Isabella Lenarduzzi, de CEO van JUMP. “Het evenement was in minder dan een dag volzet. Dat zeggen we niet om ons op de borst te kloppen, maar om te bewijzen dat onze boodschap leeft bij de jeugd. Niet alleen bij vrouwen, maar ook bij mannen die ons steunen.”

STIJN VAN DE SANDE



Mariam Harutyunyan en Christina De Witte lanceren de kledinglijn Sisters in Business. FOTO STIJN VAN DE SANDE

GVA.BE

12.10.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



www.gva.be

Date : 12/10/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : Van de Sande, Stijn

Circulation : --

Audience : 240706

Size : --

https://www.gva.be/cnt/dmf20191011_04658279/de-sisters-in-business-collectie-moet-vrouwen-inspireren



Mariam Harutyunyan en Christina De Witte lanceren de kledinglijn Sisters in Business. Foto: Stijn Van de Sande

Jonge ondernemers starten eigen kledinglijn: "De Sisters in Business-collectie moet vrouwen inspireren"
12/10/2019 om 05:00 door Stijn Van de Sande

Mechelen -

De twee jonge Mechelse ondernemers Mariam Harutyunyan en Christina De Witte lanceerden vrijdag samen hun kledingcollectie Sisters in Business. Met deze collectie wil het duo meisjes en vrouwen inspireren en feminisme uit de negatieve sfeer halen.

Mariam Harutyunyan (25) is de oprichtster van het kledingmerk KinArmat, een duurzaam merk van streetwear dat voornamelijk T-shirts, sweaters en accessoires op de markt brengt. Christina De Witte (23) is dan weer de huiscartooniste van Flair en vooral bekend onder haar artiestennaam Chrostin. Het Mechelse duo werkt nu voor het eerst samen op professioneel vlak en lanceerde de gloednieuwe kledinglijn Sisters in Business.

"We kennen elkaar nog niet zo lang", zegt Harutyunyan. "Maar er was meteen een klik. We wisten al vrij snel dat we samen iets wilden doen, en zo is het idee voor de kledingcollectie ontstaan. Terwijl ik me focuste op mijn corebusiness, de kledij, zorgde Chrostin voor de leuke ontwerpen. Op enkele maanden tijd hebben we heel de collectie in mekaar gebokst. Het was een intense rollercoaster en het was regelmatig stressen, maar uiteindelijk is alles toch op tijd klaar geraakt."

"Negatieve bijklank feminisme onderuithalen"

Met de collectie willen beide vrouwen aantonen dat het mogelijk is om te ondernemen, ongeacht je leeftijd, geslacht of afkomst. "Wij zijn het levende bewijs", zegt De Witte. "Daarom willen we jonge vrouwen inspireren en ervoor zorgen dat ze sterker in hun schoenen staan. De laatste tijd heeft het woord feminisme een wat negatieve bijklank gekregen. Dat willen wij bijsturen via de kledinglijn. Want feminisme draait in essentie om gelijkheid

GVA.BE

12.10.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



tussen man en vrouw. Wie daar tegen is, is tegen de rechten van de mens.”

Die gedachte zet KinArmat kracht bij door de kleding niet in een exotisch lageloonland te laten produceren. “We zouden onze eigen boodschap tenietdoen wanneer we de kleren laten maken door vrouwen die moeten werken in erbarmelijke omstandigheden. Daarom werken we met een heel transparant productieproces en hebben we certificaten die bewijzen dat onze stukken op een eerlijke en duurzame manier gemaakt worden.”

De lancering van Sisters in Business vond plaats in de oude bibliotheek in de Moensstraat. Zo’n 150 gasten kwamen er niet alleen kennismaken met de collectie, maar ook luisteren naar enkele inspirerende sprekers zoals Let’s Go Urban-oprichtster Sihame El Kaouakibi en Isabella Lenarduzzi, de CEO van JUMP. “Het evenement was binnen de 24 uur volzet. Dat zeggen we niet om ons op de borst te kloppen, maar om te bewijzen dat onze boodschap leeft bij de jeugd. Niet alleen bij vrouwen, maar ook bij mannen die ons steunen.”

MADEINMECHELEN.BE

12.10.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

www.madeinmechelen.be

Date : 12/10/2019

Page :

Periodicity : Continuous

Journalist : Bosmans, Ward

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

Mariam en Chrostin stellen sisters in business voor

[WARD BOSMANS](#)

12 OKTOBER 2019



MECHELEN – Op 11 oktober stelden Mariam Harutyunyan (25) en Christina De Witte (23) de nieuwe kledinglijn 'Sisters in Business' voor. Met deze modecollectie brengen de twee Mechelse ondernemsters kleding op de markt die vrouwen wil empoweren en het feminisme uit de negatieve sfeer wil halen.



MADEINMECHELEN.BE

12.10.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



Mariam is master in de Biomedische wetenschappen en richtte KinArmat op, een modemerken met in de collectie vooral streetwear zoals sweaters, t-shirts en accessoires. Voorlopig focust ze zich volledig op KinArmat.

Christina De Witte is bij het grote publiek bekend als Chrostin. Zij maakt al enkele jaren cartoons voor onder andere het tijdschrift Flair. Vorig jaar bracht ze haar eerste boek uit 'Sommige meisjes houden niet van roze' dat inmiddels al in zeven talen verscheen.

Met hun nieuwe kledinglijn 'Sisters in Business' willen de dames andere vrouwen inspireren en ervoor zorgen dat ze sterk in hun schoenen staan. Chrostin leverde de designs aan. Vooral de prints op de kleding vallen op. Met deze empowering statements wil Mariam naar eigen zeggen het zelfvertrouwen van vrouwen versterken en streven naar inclusiviteit en gendergelijkheid.

Mariam en Christina kennen elkaar nog niet zo lang. Het is de eerste keer dat ze op professioneel vlak samenwerken. *"Er was meteen een klik. We wisten al vrij snel dat we samen iets wilden doen, en zo is het idee voor de kledingcollectie ontstaan. Terwijl ik me focuste op mijn corebusiness, de kledij, zorgde Chrostin voor de leuke ontwerpen. Op enkele maanden tijd hebben we heel de collectie in mekaar gebokst."* Met hun samenwerking willen ze aantonen dat niets je ervan kan weerhouden om te gaan voor je dromen en doelen. *"Alles is mogelijk als vrouwen hun krachten bundelen"*, menen Christina en Mariam.

De voorstelling van de nieuwe collectie 'Sisters in Business' vond plaats in de oude bibliotheek in de Moensstraat in Mechelen. Zo'n 150 gasten konden niet alleen kennismaken met de kledinglijn, maar konden ook luisteren naar enkele inspirerende sprekers zoals Let's Go Urban-oprichtster Sihame El Kaouakibi en de CEO van JUMP, Isabella Lenarduzzi. Zij hadden het over gendergelijkheid, fempowerment en een inclusieve samenleving. Presentatrice van dienst was journaliste Yasmina El Messaoudi.



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy



Juliette & Victor Magazine

Date : 02/11/2019
 Page : 208 in Hors Serie
 Periodicity : Quarterly
 Journalist : --

Circulation : 16000
 Audience : 74000
 Size : 299 cm²

S'intégrer Cercles

Les cercles féminins

Des clubs intéressants pour tisser des liens d'amitié ou simplement professionnels dans une ambiance toujours conviviale et accueillante.

Jump : point de départ professionnel

L'objectif de ce forum et de la Women's Academy créée en parallèle, est de donner aux femmes des possibilités de s'épanouir dans leur carrière professionnelle, de se créer un style de business sans devoir imiter celui des hommes. C'est aussi un lieu de rencontres entre des entreprises désireuses de diversifier leur top management et des femmes actives qui souhaitent booster leur carrière.
 T. 02 346 32 00, site : jump.eu.com, Email : info@jump.eu.com

Cercle Olympe Brussels : ouvert sur le monde

Ce club s'ouvre à des femmes exerçant une activité professionnelle ou extra-professionnelle et venant de toutes horizons. Pour entrer dans ce club, il faut obligatoirement se faire inviter par une des membres. Les dîners-conférences se déroulent chaque mois au Château Sainte-Anne, et sont animés par des orateurs externes au club sur des sujets

très variés. La cotisation annuelle s'élève à 120 €. Site : cercle-olympe.be, Email : info@cercle-olympe.be

Professional Women International : multiculturel

Une organisation de femmes actives dans le domaine professionnel créée dans un esprit d'ouverture internationale, basée à Bruxelles. Les droits d'entrée annuels s'élèvent à 130 € et per-

mettent de participer aux dîners-conférences et soirées apéro de networking ou encore aux visites culturelles. Site : pwi.be

Women on Board : haut placées

Créé en décembre 2009 par cinq femmes désireuses de valoriser et de promouvoir les femmes aux postes de direction dans les entreprises, Women On Board réunit des femmes aux postes de direction ou aux CV adéquats et les met en relation avec des sponsors et des entreprises en quête de profils intéressants. T. 0486 42 45 09, site : womenonboard.be, Email : info@womenonboard.be

Le Club L : networking

Le plus ancien club féminin de Bruxelles a été créé en 1985 par Evelyn Gessler et une avocate française, sur le modèle du club du même

nom à Paris. L'idée est de rassembler des femmes universitaires et exerçant des fonctions dirigeantes dans des secteurs variés autour d'événements mensuels. Les rencontres se font une fois par mois, autour de dîners-conférences. T. 02 535 55 25, site : clubl.be

BeaBee

Béa Ercolini a longtemps été journaliste pour différents médias, puis rédactrice en chef du Elle Belgique. Elle s'est lancée fin 2017 dans la création d'un réseau féminin à Bruxelles. Ce cercle actif permet à des femmes venues de tous horizons de se rencontrer, d'échanger autour d'activités ludiques ou plus sérieuses. Pour savoir si vous avez envie d'y adhérer, allez donc voir sur Facebook (beabee). Possibilité de tester l'abonnement durant un mois. Site : beabee.eu

© ADIGESTOCK



JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



Juliette & Victor Magazine

Date : 02/11/2019

Page : 24-26in Hors Serie

Periodicity : Quarterly

Journalist : --

Circulation : 16000

Audience : 74000

Size : 916 cm²

Partir Emploi

Trouver un emploi en Belgique

Si le C.V. belge ne diffère pas beaucoup du français, la maîtrise du néerlandais est en revanche un avantage.

Quand les Français arrivent en Belgique, ils sous-estiment souvent les écarts culturels qui existent avec la France, au premier rang desquels l'importance du néerlandais, et ils sont parfois impatients dans leur recherche d'emploi.

Comprendre les codes, identifier les forces et les faiblesses de son profil français ici en Belgique, c'est déjà se donner de bonnes chances de réussir. Car la Belgique, avec Bruxelles ville européenne d'un côté et la Wallonie région francophone au dynamisme économique renaissant de l'autre, offre de réelles possibilités d'emploi. Vous êtes infirmière, architecte, commercial, enseignant, etc., et vous aspirez à exercer votre métier en Belgique ? Ou au contraire, vous souhaitez profiter de votre déménagement pour changer d'orientation. Ou vous remettez au travail après une longue interruption ? Vous entrez donc dans la phase active de recherche d'emploi, qui n'est pas bien différente de ce qu'elle serait en France : petites annonces, candidatures spontanées et activation du réseau. Avant de



vous lancer, vérifiez quand même que vous êtes « aux normes belges ».

Faire reconnaître votre diplôme

Pour exercer certaines professions réglementées (médicales, d'enseignement, de droit...) ou pour s'établir comme indépendant (architecte, menuisier, esthéticienne...) et prouver à ce titre une connaissance en gestion de base, vous devez demander une recon-

naissance professionnelle. Cela pourrait aussi s'avérer nécessaire si vous êtes engagé dans le secteur public, même si votre profession n'est pas réglementée. La procédure est en général gratuite en Flandre (hors frais de traduction), alors que cela vous coûtera jusqu'à 200 € en Communauté française. Il faut compter 4 à 12 semaines pour l'obtenir.

Infos générales sur equivalences.cfwb.be (en

communauté française) et sur onderwijs.vlaanderen.be (en communauté flamande).

Actualiser votre C.V.

C.V. belge et français se ressemblent beaucoup : sur deux pages, sans photo, avec plus de détails apportés aux expériences récentes. Petite différence qui a son importance : en Belgique, les langues pratiquées sont souvent indiquées sur la première page et non à la fin. Soyez honnête

JULIETTE & VICTOR MAGAZINE

02.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



dans l'évaluation de votre niveau. Un consultant R.H. nous racontait que les Français mentionnent assez facilement « bilingue en anglais », quand le Belge indiquera « niveau assez bon » et qu'au final... Concluez vous-même ! Dans votre lettre d'accompagnement, soyez conscient que le nom de votre école française de commerce ou encore d'ingénieur qui veut dire beaucoup pour vous, n'a pas de sens pour les recruteurs belges. La rubrique « Career advice » sur michaelpage.be vous donne des conseils judicieux, les « do's » et les « don't's » sur lesquels on se pose toujours des questions (la longueur du C.V., la photo ou les passe-temps...).

Apprendre le néerlandais ?

Un peu, beaucoup ?

La Belgique est un pays bilingue, ne l'oubliez pas. Il est même trilingue officiellement, mais l'allemand est uniquement parlé dans les régions frontalières de l'Allemagne. Il faut être franc, le néerlandais est souvent un frein au recrutement d'un Français, alors mieux vaut s'y mettre dès votre arrivée... Ne serait-ce que pour expliquer dans « la langue de Vondel » (Joost van den Vondel est ce très célèbre écrivain, que peu de gens connaissent, avouons-le, poète et dramaturge hollandais né à Cologne en 1587 et mort à Amsterdam le 5 février 1679), que justement, vous êtes Français, que

vous apprenez le néerlandais mais que vous n'êtes qu'au début de votre apprentissage. Les responsables ressources humaines apprécient qu'au minimum vous sachiez échanger quelques mots. Sur de nombreux postes, y compris à Bruxelles et en Wallonie, le néerlandais est exigé. Néanmoins, les différents consultants et recruteurs interrogés s'entendent pour dire que « si c'est un frein, ce n'est pas un obstacle ». Si le néerlandais est indispensable à votre projet, les cours en totale immersion sur une ou deux semaines sont particulièrement efficaces. Mais attention, ne les prenez pas trop tôt, on perd aussi vite que l'on apprend si l'on ne pratique pas ! Sachez que Actiris, l'organisme officiel en matière d'emploi dans la région de Bruxelles-Capitale, délivre des chèques-langues aux demandeurs d'emploi et aux employeurs qui recrutent quelqu'un ayant une faiblesse en langue.

Site : actiris.be. Email : espacelangues@actiris.be - T. 0800 35 123. Par ailleurs, la plateforme Brulingua mise en place par Actiris propose des cours en ligne gratuits. Sites : brulingua.be et wallangues.be pour la Wallonie.

Rafraîchir son anglais

Dans un grand nombre de cas, mais surtout si votre néerlandais n'est pas à la hauteur, l'anglais vous sera indispensable. L'allemand

est également parfois mentionné dans les offres d'emploi. Soyez conscient que le niveau de langue attendu en Belgique est supérieur à celui attendu en France : il faut savoir se débrouiller en réunion, dans un entretien au téléphone, envoyer des mails... Utilisez le temps de votre recherche d'emploi pour cela.

1, 2, 3... C.V. prêt ? Cherchez !

• Répondre aux annonces. En Belgique comme en France, les offres d'emploi correspondent à une part seulement des postes à pourvoir, entre 30 et 60 % selon les chargés de recrutement interrogés. Pour chaque annonce parue, les réponses sont nombreuses et la concurrence est rude. Néanmoins, les négliger serait une erreur, ne serait-ce que parce qu'à travers elles, vous affinez votre connaissance de la vie économique belge. Par ailleurs, même non retenue pour ce poste-là, votre candidature ne sera pas classée verticalement dans la corbeille à papier et vous garderez une toute petite chance qu'elle resurgisse plus tard.

• À côté des petites annonces, il existe un marché caché d'emplois disponibles. Pour y accéder, envoyer des candidatures spontanées et créer son réseau est la meilleure stratégie à adopter.

Les cabinets de recrutements

Ils sont très nombreux. Certains sont généralistes,

À L'HEURE DE LA NÉGO

• Le salaire : en Belgique, c'est le brut mensuel que l'on négocie et non le brut annuel comme en France. Si ce brut est souvent plus élevé qu'en France, les taxes sont aussi plus élevées. L'impôt sur le salaire, prélevé à la source, s'applique dès les premiers euros gagnés. Il existe 5 tranches d'imposition comprises entre 25 et 50 % du brut.

• D'autres avantages : un véhicule (de plus en plus taxé), une assurance groupe pour la « pension » (traduisez retraite), des chèques-repas ou éco-chèques (pour des produits écologiques) et un téléphone, voire un abonnement internet pour le domicile.

• La durée légale hebdomadaire : 38h par semaine, souvent 40 récupérées en journées supplémentaires.

• Les congés : 20 jours par an obligatoires (30 à 35 pour les banques). Pensez à négocier dès le départ, 25 jours sont assez courants.

d'autres spécialisés dans les professions juridiques, financières, commerciales... ou dans certains types de postes, comme les postes de direction. En passant un peu de temps sur le site de la fédération belge prestataires de services RH federgon.be, à la rubrique « membres », vous identifierez les cabinets de recrutement. « Postuler dans tous, ratisser large » est le conseil d'un chasseur de tête. N'oubliez pas que ces



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075



Partir Emploi



cabinets font paraître des annonces sur leurs sites.
Parmi les plus connus :
michaelpage.be, mercuriurval.com, randstad.be,
haygroup.com, stepstone.be

Penser intérim

L'intérim est très pratiqué en Belgique. Au départ réservé à des postes non qualifiés, il se positionne aujourd'hui sur des postes de « middle management », pour des fonctions spécialisées et des postes de direction : c'est l'intérim management. Là encore, federgon.be recense les cabinets de qualité. Alors que l'intérim classique est souvent un tremplin vers un poste fixe, l'intérim management est un choix véritable.

Cabinets généralistes :
adecco.be, randstad.be,
daoust.be...
Cabinets spécialisés dans

l'intérim management :
b-management.be,
thehouseofmarketing.be,
robertwalters.be...

Le temps partiel et le statut d'indépendant

Vous n'avez pas travaillé depuis longtemps et vous y remettre à temps plein vous effraie un peu ? Vous avez une passion qui vous occupe ? Bref, un temps partiel vous tente. En Belgique, le « 4/5e » est très répandu. Le statut d'indépendant est une piste aussi, avec plus de risque sur la régularité des revenus. Sinon, un bon compromis et un statut intéressant si vous souhaitez vous lancer comme indépendant tout en vous assurant une certaine sécurité de revenus, c'est le statut d'indépendant complémentaire. Il est exercé en complément d'une activité

principale en tant que salarié à temps partiel (minimum mi-temps).
Plus d'infos sur : belgium.be/fr/emploi

Les réseaux sociaux

Activer son réseau est un élément incontournable de la recherche d'emploi. Commencez par votre réseau de France, si possible quand vous êtes encore en poste. Les réseaux sociaux sur internet, LinkedIn principalement, sont très consultés par les recruteurs belges. Facebook est moins formel mais peut apporter de bons contacts s'il est bien utilisé. Réseauter c'est bien sûr aussi rencontrer du monde ici en Belgique, par le biais d'ateliers, de conférences, ainsi que de formations. La Chambre Française de Commerce et d'Industrie est un endroit à approcher pour un Français qui cherche à travailler en Belgique. Elle organise régulièrement des événements (conférences, débats, séminaires, visites guidées thématiques). Seules les sociétés peuvent être membres, mais tout le monde peut participer.

Sur le même modèle, on trouve Brussels Enterprise Commerce and Industry qui propose régulièrement des formations pour les entrepreneurs. Pour les femmes, les événements Jump permettent de soutenir une dynamique de recherche d'emploi et de création d'entreprise.
Sites : cfci.be, beci.be,
jvmagazine.be, jump.eu.com

Quelques sites d'offres d'emploi

- Les sites généralistes les plus cotés des recruteurs : monster.be, stepstone.be, referances.be, vacature.com/nl-be (en néerlandais), randstad.be
- Les sites spécialisés : selor.be (services publics), alterjob.be (social, éducatif, associatif), beci.be/stages-bruxelles, jobsinbrussels.com (anglophones), culture.be (stages et emplois dans le secteur culturel)...
- Les moteurs de recherche d'emploi : optioncarriere.be, leforem.be, actiris.be
- Les salons de l'emploi : jobdays.beci.be

• N'oubliez pas les petites annonces des Institutions européennes, qui ont de plus en plus recours à des agents contractuels ou à des contrats temporaires. Une condition indispensable : avoir deux langues actives. Il existe également tout un réseau de bureaux de lobbying représentant un véritable vivier d'emplois dans ce secteur.
Sites : europa.eu, eurobrussels.com

Quelques sites à consulter sur le statut d'indépendant

Sites : belgium.be.securex.be, ucm.be
Voir aussi le précieux site du 1819, qui recense toutes les informations utiles aux entrepreneurs à Bruxelles.
Site : 1819.be

© ADDBESTOCK

FRANCE 3

06.11.2019

franceinfo: france.tv radiofrance Confidentialité Newsletters

3 occitanie

direct tv replay météo info trafic

villes / départements faits divers météo politique économie société sport Je recherche dans ma région...

#municipales2020 #déconfinement #coronavirus #faitsdivers #lemoisducourt-métrage

★ / OCCITANIE / GARD / NÎMES

Inégalités salariales : les femmes travaillent désormais gratuitement jusqu'à la fin de l'année, le point en Occitanie



En Occitanie les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont de 18% selon l'INSEE - novembre 2019 / © MaxPPP

PARTAGES

Partager

Twitter

Envoyer

A partir du 5 novembre 16h47 et jusqu'à la fin de l'année, les femmes travaillent "bénévolement", en raison de l'inégalité salariale qu'elles subissent. Dans la région Occitanie, cette disparité salariale se confirme avec certaines particularités par département.

Par Camille Nowak
Publié le 06/11/2019 à 20:31 Mis à jour le 07/11/2019 à 14:47

Jusqu'à décembre 2019, les femmes travaillent désormais gratuitement. A l'origine de ce calcul, l'économiste et fondatrice du collectif "Les Glorieuses", Rebecca Amsellem. Elle s'inspire du mouvement initié par les femmes islandaises qui avaient décidé de quitter leur lieu de travail le 24 octobre à 14h38 pour protester contre les inégalités salariales.

Un écart de 9% à 17,4% en France

En France, Rebecca se base sur les données d'Eurostat depuis plusieurs années pour dénoncer cet écart. Selon ces chiffres, l'écart de salaire horaire brut moyen entre les femmes et les hommes était de 15,4% en 2017, ce qui représente 38 jours payés en moins pour les femmes.

12/13

Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées

19/20

Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées

ÉDITIONS LOCALES

Pays Catalan, Edicion Occitana, Pays Gardois, Quercy-Rouergue, Tarn

FRANCE 3

06.11.2019

Les Glorieuses Newsletter
@Les_Glorieuses

Aujourd'hui, c'est le #5Novembre18h47. Cette année, pour le mouvement sur l'égalité salariale que nous menons pour la quatrième année, nous avons donné la parole à la sociologue Carmen Diop, spécialiste des trajectoires professionnelles des femmes noires. lesglorieuses.fr/carmen-diop-le...

“ Le salaire c'est juste révélateur d'un épiphénomène. Ce n'est pas seulement le monde du travail. Tous les jours, je lutte. C'est partout, c'est tout le temps. ”

Carmen Diop
#LesGlorieuses

97 09:26 - 5 nov. 2019

99 personnes parlent à ce sujet

LES PLUS CHAUDS



Gard : neuf saisonniers testés positifs au coronavirus, une campagne massive de dépistage lancée



Video. Le fabuleux ballet d'une danseuse dans les rues désertes de Toulouse



Violences policières : à Albi, le lien entre manifestants et quartiers populaires est rompu

Dans l'Union Européenne, la France est plutôt mauvaise élève sur ce point. Elle se situe à la 5ème position du classement des écarts de rémunération par pays. Elle se place derrière la République-Tchèque, l'Allemagne, le Royaume-Uni et la Suisse. Les meilleurs élèves étant l'Italie et la Belgique.

Statista France
@Statista_FR

À partir de demain, les Françaises travailleront "gratuitement" jusqu'au 31/12, selon le calcul réalisé par @Les_Glorieuses pour rappeler les inégalités salariales hommes-femmes. Voici un tour d'horizon des écarts de rémunération 🇪🇺 dans l'UE : fr.statista.com/infographie/84...

Les inégalités salariales hommes-femmes persistent
Ecart de rémunération entre hommes et femmes dans l'Union européenne en %*

Pays	Ecart de rémunération (%)
République tchèque	21,1 %
Allemagne	21,0 %
Royaume-Uni	20,8 %
Suisse	17,0 %
UE-28	16,0 %
France	15,4 %
Espagne	15,1 %
Suède	12,6 %
Belgique	5,0 %
Italie	5,0 %

* Différence de salaire horaire brut moyen pour les salariés de l'industrie, de la construction et des services dans le secteur public. Données de 2017 pour une sélection de pays de l'UE. Sources : Eurostat, Observatoire des inégalités

13 13:53 - 4 nov. 2019

18 personnes parlent à ce sujet

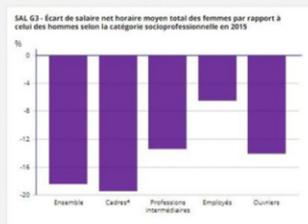
Des disparités à relativiser en Occitanie

FRANCE 3

06.11.2019

Dans la région Occitanie, l'écart de salaire dépasse les 18% selon les données de l'**institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)**.

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
 Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année
 Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2019.

Selon l'INSEE, l'écart de salaire en Occitanie s'élève à 18.4% - novembre 2019 / © INSEE

Mais il convient de relativiser ce chiffre puisque si l'on regarde de plus près, on constate qu'il y a d'importantes disparités en fonction des départements. Dans l'Aude et les Pyrénées-Orientales, cet écart se situe autour de 13% et en Lozère il est encore plus faible puisqu'il est de 10%. En revanche dans le Gard il dépasse les 18%.

Comment expliquer cet écart ?

Selon Marie Allibert, coordinatrice générale de l'association JUMP pour l'égalité en France, il y a trois façons d'expliquer ces disparités. Tout d'abord, la typologie des métiers : **80% des postes à temps partiels sont occupés par des femmes**. Ensuite la ségrégation au sein de métiers, les femmes occupent souvent des branches peu valorisées tel que le service à la personne. Et enfin le manque de sanction des entreprises qui n'appliquent pas la loi.

En effet, selon une loi de 2018 : *"l'égalité salariale à poste équivalent entre les femmes et les hommes en entreprise fait désormais l'objet d'une obligation de résultats, et non plus simplement d'une obligation de moyens"*. Mais dans la réalité ce n'est pas vraiment le cas explique Marie Allibert :

“ Aujourd'hui les entreprises de plus de 50 salariés doivent appliquer un plan envers l'égalité salariale. Aujourd'hui les 2/3 des entreprises ne le font pas et sur celles-ci seulement 0,2% font l'objet d'une sanction. ”

Alors pour parvenir à une réelle égalité salariale, il faudrait déjà selon elle, accompagner les entreprises vers plus de transparence mais aussi déconstruire les stéréotypes. D'après la sociologue Camille Gimenez, c'est dès le plus jeune âge qu'il faut le faire : *"l'éducation aujourd'hui est très genrée et ça joue énormément sur ces inégalités puisque les enfants grandissent avec énormément d'aprioris"*.

Pourtant territoire d'excellence pour l'égalité professionnelle, la région Occitanie semble avoir encore beaucoup de travail à effectuer pour parvenir à plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

3 façons de mesurer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes

FRANCE 3

06.11.2019

- Salaires des femmes et des hommes (comprend le travail à temps partiel) = écart de 25%
- Salaires des femmes et des hommes uniquement à temps complet = écart de 18%
- Salaires des femmes et des hommes à poste égal = écart de 9%

Partager Twitter Envoyer

NÎMES GARD PYRÉNÉES-ORIENTALES AIDE LOZÈRE
FEMMES SOCIÉTÉ EMPLOI ÉCONOMIE MANIFESTATION
SOCIAL

SUR LE MÊME SUJET

Journée internationale contre les violences faites aux femmes : trois témoignages dignes et accablants

Salaires féminins : si tu aimes bosser gratuitement, tape dans tes mains!

Montpellier : un collectif fait de la prévention contre le harcèlement de rue

Harcèlement sexuel : "Ne Rien Laisser Passer", le hashtag de M. Schiappa après la condamnation d'un député LREM de l'Ain

Confinement : le Planning Familial publie une étude alarmante sur le recul du droit à l'IVG

"Les violences patriarcales ne s'arrêtent pas" : à Tours, des collages virtuels pour les droits des femmes

LES + LUS

- 1 Crise sanitaire et déconfinement : la tentation du camping-car
- 2 Gard : faute de concerts, Jazz 70 renoue avec les "jam session" en ligne
- 3 Témoignages : victimes du Covid-19 elles ressentent toujours des symptômes après plusieurs semaines
- 4 2ème sport le plus pratiqué en Aveyron après le foot, les quilles de 8 attendent leur déconfinement
- 5 Montpellier : une rave-party réunit plusieurs centaines de teufeurs à Agropolis

LES + PARTAGÉS

- 1 Perpignan : Cémoi, le n°1 du chocolat en France est en vente
- 2 Natacha, 16 ans, disparue dans l'Aude depuis trois semaines, a été retrouvée vivante
- 3 Video. Le fabuleux ballet d'une danseuse dans les rues désertes de Toulouse
- 4 Des nids d'oiseaux protégés détruits par des motos et des vélos sur la plage de Sérignan
- 5 Occitanie : l'Espagne autorise la réouverture de ses frontières terrestres avec la France le 01 juillet

L'EXPRESS

07.11.2019

Recherche

×

Fa info Newsletters

L'EXPRESS

🔍 ⓘ S'abonner : 1€ le 1er mois

ACTUALITÉS -

LE CORONAVIRUS

ÉCONOMIE -

L'HEBDO -

LIFESTYLE -

SERVICES -

A VOIR • Cinéma: les choix de L'Express Festival de Cannes 2018 Oscars 2018

Actualité | Culture | Cinéma

TOURNANT

La prise de parole d'Adèle Haenel, une



Adèle Haenel au Festival de Cannes, le 20 mai 2019. REUTERS

Dans le milieu du cinéma, nombreuses sont les femmes qui espèrent que le témoignage d'Adèle Haenel permettra de faire évoluer les mentalités.

Le cinéma français face à ses (vieux) démons. Il y a trois jours, l'actrice Adèle Haenel a raconté le "harcèlement sexuel" qu'elle a subi de la part du réalisateur Christophe Ruggia entre ses 12 à 15 ans, au début de la dernière décennie. Aujourd'hui âgée de 30 ans, elle a confié avec force à Mediapart "l'emprise" qu'exerçait le réalisateur sur elle lors du tournage de son premier film *Les Diables*, alors qu'il était âgé de 35 ans. Puis les "attouchements" répétés, les "baisers forcés dans le cou", etc.

LIRE AUSSI >> "Le harcèlement sexuel va de pair avec la manipulation"

Dans un live diffusé sur le site d'investigation lundi, Adèle Haenel a ensuite donné les raisons de sa prise de parole. "Aujourd'hui, c'est une responsabilité pour moi, parce que je suis en mesure de le faire, parce que je travaille suffisamment...", a-t-elle livré. "Les monstres, ça n'existe

CONTENUS SPONSORISÉS



Surpoids : Un chercheur a découvert ce truc à faire tous les jours en 2020
Science et Bien-Être



Ce mercredi 10/06, Jackpot Lotto de 3.500.000 €. Jouez de chez vous !
Pas encore de compte joueur ?



Des experts en linguistique ont créé une appli pour apprendre une langue dès 3

L'EXPRESS

07.11.2019

pas. C'est notre société, c'est nous, c'est nos amis, c'est nos pères. C'est ça qu'on doit regarder", a-t-elle ajouté, estimant qu'elle pouvait s'exprimer grâce "à toutes celles qui ont parlé dans le cadre des affaires #MeToo".



C'est peu dire que ce témoignage a secoué le milieu du cinéma français, qui n'a pas tardé à réagir. Même si l'actrice a précisé qu'elle n'avait pas l'intention de déposer plainte (les faits ne sont pas prescrits), la Société des réalisateurs de films (SRF) - une association professionnelle comptant 300 adhérents - a dès lundi annoncé la radiation de Christophe Ruggia, assurant de "son soutien total" à Adèle Haenel. Le lendemain, Unifrance, l'organisme chargé de la promotion du cinéma français à l'étranger, a "condamné sans réserve tout fait de violence ou de comportement inapproprié", indiquant travailler à la création d'une "charte à l'attention des artistes et professionnels" pour prévenir ces situations, entre adultes, ou avec une enfant, comme dans le cas d'Adèle Haenel.

Omerta dans le cinéma

De là à entraîner une réelle prise de conscience dans la profession ? C'est en tout cas le souhait de Jeanne*, monteuse proche de la trentaine et cofondatrice de la page "Paye ton tournage", qui recense les remarques à caractère sexuel ou sexiste subies par les femmes dans ce milieu. "C'est une parole essentielle et on est vraiment reconnaissantes qu'elle utilise sa notoriété pour se faire entendre, parce qu'il n'y a vraiment qu'avec ce niveau de notoriété qu'on peut être entendue aujourd'hui", explique-t-elle à L'Express.

LIRE AUSSI >> "En matière de viol, l'impunité reste la règle"

Si aux États-Unis le mouvement #Metoo s'était accompagné d'une vague de témoignages visant des producteurs, acteurs ou réalisateurs, en France, les hommes du cinéma ont semblé relativement épargnés, en dehors des deux plaintes pour viols déposées contre Luc Besson. En janvier 2019, un collectif de 100 femmes, dont Catherine Deneuve avait même signé une tribune

semaines

Babel

SERVICES



Où placer votre argent en 2020 ?

Domitys

Outbrain | >

NEWSLETTER CULTURE

Cinéma, musique, livres... le meilleur de L'Express Culture sélectionné par la rédaction

Votre adresse e-mail

OK

L'EXPRESS

07.11.2019

défendant la "liberté d'importuner" face à "une haine des hommes et de la sexualité".

De sorte que, selon Jeanne, l'omerta règne toujours dans le cinéma francophone. "C'est impossible de prendre la parole sachant que la plupart des équipes sont principalement masculines. Si on témoigne en public, on sera grillé et on ne trouvera plus de travail", déplore-t-elle. D'où l'importance du témoignage d'Adèle Haenel, vu dans le milieu comme le porte-voix de toutes les petites mains qui souffrent en silence. "De nombreuses femmes dans le cinéma sont confrontées à ces situations de harcèlement, et pas seulement les actrices. C'est pour ça qu'on est vraiment reconnaissante à Adèle Haenel de prendre la parole."

Contexte post #Metoo

Pour Marie Allibert, coordinatrice de l'association Jump qui défend l'égalité femmes-hommes au travail, il s'agit en tout cas bien d'un "tournant". "Ce témoignage peut changer les choses dans ce milieu qui est resté très silencieux sur ce sujet, à l'inverse des États-Unis", juge-t-elle, interrogée par L'Express. Car si la parole ne s'est pas autant libérée qu'outre-Atlantique, selon elle, le mouvement #Metoo a tout de même eu le temps d'infuser dans la société. "Ce témoignage arrive à un moment où il y a plus de maturité sur ces sujets-là, donc il est sans doute plus audible", souligne cette ancienne porte-parole d'Osez le Féminisme.

La militante membre du collectif #NousToutes Caroline De Haas fait le même constat. "Je pense que chaque prise de parole est un accélérateur vers le changement et une prise de conscience", explique-t-elle à L'Express. "Et cette affaire en est clairement une, comme #MeToo l'a été auparavant", ajoute-t-elle.

LIRE AUSSI >> #NousToutes: un "raz-de-marée féministe" dans les rues

Sur les réseaux sociaux en tout cas, plusieurs personnalités du 7e Art ont fait part de leur soutien à l'actrice. "Une grande admiration pour Adèle Haenel, qui parle pour celles qui sont dans l'ombre... Ne plus accepter l'inacceptable. Libérer la parole", a notamment réagi l'actrice Julie Gayet sur Instagram.



L'EXPRESS

07.11.2019

"Adèle, ton courage est un cadeau d'une générosité sans pareille pour les femmes et les hommes, pour les jeunes actrices et acteurs", a également témoigné [Marion Cotillard](#). Du côté des hommes, [Omar Sy](#) et [Manu Payet](#) ont aussi discrètement fait part de leur soutien.

La justice s'en mêle

Dans ce contexte, [le parquet de Paris a décidé d'ouvrir une enquête préliminaire](#) ce mercredi pour "agressions sexuelles" sur mineure de moins de 15 ans "par personne ayant autorité" et "harcèlement sexuel", même si Adèle Haenel ne s'est pas tournée vers la justice. Lors de son entretien à *Mediapart* lundi, elle avait regretté qu'il y ait "peu" de condamnations dans ce type d'affaires, dénonçant "une violence systémique faite aux femmes dans le système judiciaire".

LIRE AUSSI >> [De l'influence de #MeToo dans le cinéma français](#)

Christophe Ruggia pour sa part, [continue de nier les faits qui lui sont reprochés](#) admettant seulement ce mercredi avoir "commis l'erreur de jouer les pygmalions avec les malentendus et les entraves qu'une telle posture suscite", dans un droit de réponse adressé au site d'investigation.

"Mon exclusion sociale est en cours et je ne peux rien faire pour y échapper", regrette-t-il. "Le Moyen-Âge avait inventé la peine du pilori mais c'était la sanction d'un coupable qui avait été condamné par la justice. Maintenant, on dresse, hors de tout procès, des piloris médiatiques tout autant crucifiants et douloureux".

LIRE NOTRE DOSSIER COMPLET

Le mouvement #MeToo

Harvey Weinstein inculpé pour un troisième cas d'agression sexuelle à Los Angeles

Harvey Weinstein se paye les services d'un "coach de prison"

Harvey Weinstein condamné à 23 ans de prison pour viol et agression sexuelle

*Le prénom a été changé

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



Le Vif/L'Express

Date : 14/11/2019

Page : 20-39

Periodicity : Weekly

Journalist : Mouton, Olivier

Circulation : 67290

Audience : 330550

Size : 5769 cm²

Quel avenir pour la Belgique ?

A la demande du Vif/L'Express, vingt-huit acteurs de la société écrivent une lettre à l'informateur royal, Paul Magnette. Ils expriment leur crainte d'une crise existentielle belgo-belge, confient leur vision du pays et émettent des propositions pour éviter l'impasse.

Cher Paul Magnette, depuis le 5 novembre, vous menez une mission d'information royale que nous savons épineuse. Deux risques planent. Une paralysie politique totale pourrait mener rapidement à de nouvelles élections, avec le risque de voir les extrêmes se renforcer encore. D'autre part, à terme, une crise profonde pourrait menacer l'avenir même de la Belgique. Presque six mois après les élections, alors que le pays est « géré » depuis un an par un gouvernement minoritaire en affaires courantes, l'indifférence apparente de la population cache désormais une inquiétude froide. Monsieur l'informateur royal, vous avez choisi la transparence pour sortir de ce blocage et tenter d'inventer un nouveau futur pour le pays. En le stabilisant, avec une coalition la plus large possible. Le 11 novembre, vous vous êtes même déclaré, en flamand, « plus optimiste »...

À l'heure où vous rédigez un texte à l'intention des présidents de parti, avant de revoir le roi le 18 novembre, la rédaction du Vif/L'Express a pris au mot votre volonté de travailler différemment. Nous avons demandé à une petite trentaine de personnalités, actives dans tous les champs de la société, de vous écrire une lettre pour exprimer leur aspiration à une Belgique plus stable ou leur préférence pour un choix plus radical. Avec, dans les deux cas, une demande de réformes urgentes pour le bien-être de la population. Vous le lirez, il y a dans leurs mots des craintes et des doutes, mais aussi des rêves, des conseils, de l'agacement ou de la colère, de la lassitude et des énergies. Monsieur Magnette, nous espérons que vous en tiendrez compte. **OLIVIER MOUTON**

Retrouvez l'intégralité
de chaque lettre sur www.levif.be



DERBY TERAMONIA

«La colère est parfois bonne conseillère»

Par Caroline Lamarche

Ecrivaine

« Cher Paul Magnette,

Nos élus ignorent-ils de quel bois nous sommes faits ? Nombre d'entre nous pratiquent, dans leur vie quotidienne comme dans leur manière de penser, l'exercice de la lutte discursive, concrète, patiente, qui fait que nous restons un pays riche de toutes ses cultures.

Nombre d'entre nous sont activement conscients des urgences sociales, migratoires, climatiques et vivent avec effroi et dégoût ce qui se défait, s'oppose, se rigidifie depuis les dernières élections. Nombre d'entre nous ont des enfants et des petits-enfants qui, dans la lucidité et l'énergie de leur âge, ont un besoin vital d'espoir. Monsieur Magnette, je suis incapable d'un conseil politique : cet art est le vôtre, non le mien. Je sais simplement que la colère est parfois bonne conseillère. Alors, trouvez les mots pour que tout le monde voie plus haut et plus loin. Merci et bon courage. »

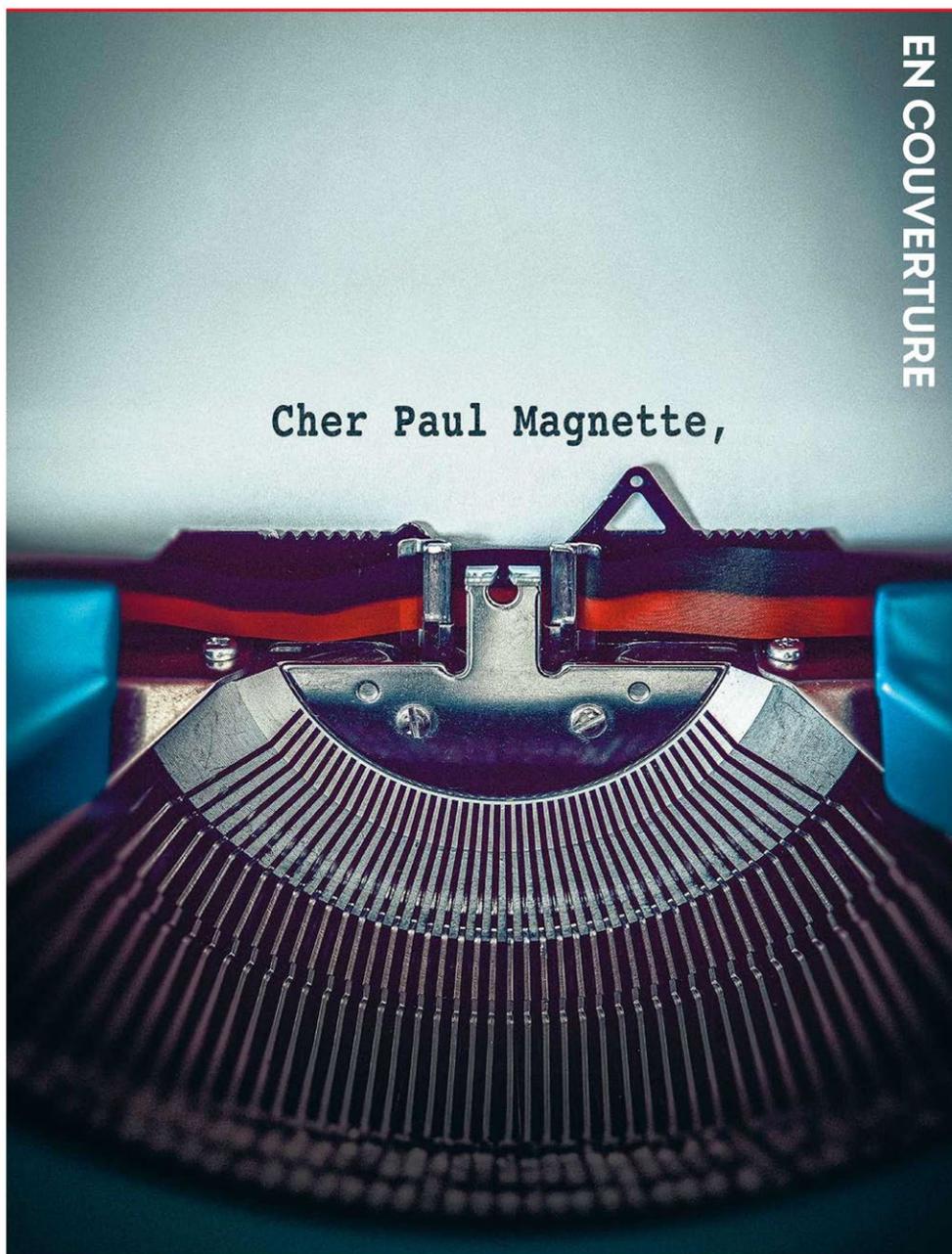
LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref : 27075

JUMP



LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



BELGAMAGNE

«Faites appel à l'intelligence collective»

Par Pierre-Yves Monette

Ancien médiateur fédéral et expert en médiation politique pour l'ONU

« Cher Paul Magnette,

[...] Au lieu de chercher la solution au blocage au sein des seuls acteurs politiques, pour répondre au seul objectif de former un gouvernement et par la seule recherche de compatibilité programmatique, il faut en réalité chercher la solution plus loin, en élargissant le cercle des acteurs impliqués, en dépassant l'objectif de réunir un nombre de partis totalisant une majorité au Parlement, et en utilisant les techniques consensuelles de recherche de solutions, comme par exemple le recours à l'intelligence collective.

Concrètement, on réunit 100 citoyens tirés au sort, miroirs des différentes langues et Régions du pays, accompagnés des experts dont ils choisiront eux-mêmes de s'entourer. Après avoir rencontré un à un les leaders politiques, ce panel citoyen se retirera pour s'accorder sur ses priorités pour le pays. Il les présentera ensuite au Roi qui s'informerait, exhorterait ou mettra en garde. Après quoi, ces citoyens rencontreront les leaders des partis politiques, ensemble cette fois, dans un échange approfondi pour les sensibiliser à leurs priorités, leur expliquer leurs recommandations, écouter les difficultés auxquelles ces leaders politiques sont confrontés, et, enfin, ouvrir avec eux des pistes pour dépasser ces difficultés. Le Roi nommera ensuite un (in)formateur – strictement politique ou un duo d'(in)formateurs politique et citoyen – qui invitera les partis qui le souhaitent à s'associer pour mettre en œuvre ces priorités et recommandations.

[...] Le Canada, la France, l'Irlande, l'Islande, la Suisse – pour ne citer que quelques exemples – ont eu recours à ces panels citoyens. Dans un monde de défis et de désaffection pour le Politique, le panel citoyen est un outil puissant pour débloquer la situation et ouvrir la voie à un gouvernement fédéral au programme ambitieux et bénéficiant d'une forte légitimité. »



DIERICK/TERMONIA

«Parlons de ce qui nous réunit»

Par Olivier De Schutter

Professeur à l'UCLouvain et coprésident du Panel international d'experts sur les systèmes alimentaires durables (Ipes-Food)

« Cher Paul Magnette,

Les élections sont le temps des clivages : dans la compétition pour les votes, il s'agit de marquer les différences. Le temps est venu maintenant de parler de ce qui nous réunit, de ce qui fait tenir ensemble la société et qui peut réunir par-delà les idéologies et les slogans. Je propose trois priorités :

1. Réussir la transition écologique en la prenant comme levier de justice sociale et de réduction des inégalités. Réinvestir dans les transports en commun, financer l'isolation des bâtiments, rendre abordables les produits alimentaires sains (locaux, donc plus nutritifs, et issus de l'agriculture biologique ou de systèmes participatifs de garantie), aller vers la réduction généralisée du temps de travail pour un véritable équilibre entre vie privée et professionnelle... Ces mesures répondront à l'urgence écologique en même temps qu'elles amélioreront le quotidien des familles pour qui la priorité est la fin du mois.

2. Orienter la recherche et le développement de nouvelles technologies pour qu'elles répondent à l'urgence écologique. [...] C'est pourquoi il est essentiel de relancer l'investissement public dans la recherche, en orientant celle-ci vers la quête de solutions qui permettent de réduire notre empreinte écologique.

3. Les innovations sociales citoyennes jaillissent de partout, dans les domaines de l'énergie, de l'alimentation, de l'économie circulaire, ou de la mobilité, il faut que les politiques s'en fassent les partenaires. On peut soutenir les initiatives citoyennes, en levant les obstacles à leur diffusion, en accélérant le partage des expériences et en créant les outils permettant de les faire vivre, par exemple par l'instauration d'un congé civique pour appuyer les initiateurs de transition. Apprendre des initiatives citoyennes, portées par des hommes et des femmes ordinaires, cela exige de la part des politiques un peu de modestie : ayons l'ambition d'être modestes. »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



BELGAMAGE

«Tournez votre regard vers les plus faibles»

Par Olivia Venet

Présidente de la Ligue des droits humains

« Cher Paul Magnette,

Les droits humains et les libertés fondamentales sont le cadre de référence exclusif dans lequel doit d'inscrire toute gouvernance. Hors de ce cadre, il n'y a plus de protection des personnes contre l'arbitraire de l'Etat. Hors de ce cadre, il n'y a plus d'Etat de droit.

Un gouvernement digne doit être l'agent et le moteur du respect effectif de ce cadre : respecter et garantir la séparation des pouvoirs et reconnaître la Justice comme un pouvoir à part entière ; respecter et garantir l'effectivité des droits et libertés consacrés par les Conventions internationales.

Gardez les yeux grands ouverts : les projets qui rejettent les protections fondamentales des individus sont liberticides et dangereux pour la démocratie.

A l'heure de discuter avec les plus puissants, tournez votre regard vers les plus faibles. Le rôle d'un Etat est de protéger les plus vulnérables. Il faut lutter, de manière cohérente, contre les inégalités et garantir que toutes et tous puissent vivre dans les conditions matérielles conformes à la dignité humaine. Il faut accorder une attention particulière à ceux qui sont discriminés, qu'il s'agisse de discrimination du fait du sexe, de l'orientation sexuelle, de la prétendue race, de la religion, de la nationalité, de l'appartenance à un certain groupe social ou des opinions politiques.

Le rôle d'un Etat, c'est aussi assurer la sécurité de ces citoyens : sécurité d'existence et de conditions d'existence dignes. La sécurité ne doit pas être envisagée comme une restriction à la liberté mais, au contraire, comme l'expression de nos libertés. [...]



ISOPHX

«Dites bien que les Wallons sont une force de propositions»

Par Bernard Delvaux

CEO de la Sonaca

« Cher Paul Magnette,

Je m'oppose à 100 % aux affirmations selon lesquelles la Belgique fonctionnerait bien sans gouvernement fédéral. Parce que le monde tourne à toute vitesse et la Belgique ne progresse pas aussi vite que les autres pays. Cette absence de gestion est forcément préjudiciable.

J'ai pris quatre exemples au hasard sur le site du think tank Itinera, qui classe les pays dans différents domaines :

1. La Belgique est actuellement 21^e dans le classement du World Economic Forum et perd une place chaque année, tandis que les Pays-Bas sont 6^e.
2. La Belgique est 24^e dans un classement du patronat flamand, le Voka, sur le rapport entre les impôts payés et les politiques menées, les Pays-Bas 3^e.
3. Nous sommes 31^e sur 38 dans le classement du taux d'emploi de l'OCDE, les Pays-Bas 4^e.
4. Enfin, toujours selon l'OCDE, nous sommes 38^e sur 39 en ce qui concerne la part des dépenses consacrées aux investissements, les Pays-Bas 20^e. Rien n'explique cette différence sinon cette non-gestion dont les effets sont catastrophiques.

En tant qu'informateur, Monsieur Magnette, vous pouvez être le porteur d'un message. Je ne vais pas vous dire comment négocier avec la N-VA, c'est très technique. Mais si l'on veut un fédéral fort et une Belgique unie, ce qui a du sens, nous, Wallons, devons convaincre les Flamands et les Bruxellois que nous sommes une force de progrès et de propositions.

Force est de constater que la Belgique ne fonctionne pas mieux depuis l'adoption de la sixième réforme de l'Etat. Il y a une réflexion à mener sur la façon dont on pourrait rendre cet Etat plus efficace. Ce que j'espère de votre mission, et des francophones dans leur ensemble d'ailleurs, c'est de venir avec des propositions concrètes en ce sens. Je sais qu'elles existent. Cela montrerait que nous sommes prêts au changement et non que l'on ne se préoccupe que de la survie de la sécurité sociale. Idéalement, ce devrait être un message commun de la part de tous les Wallons.»

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



« Enrayez la violence faite aux femmes »

Par Sylvie Lausberg

Présidente du Conseil des femmes francophones de Belgique

« Cher Paul Magnette,

Le premier des droits humains est le droit à l'intégrité physique. En Belgique, la lutte contre les violences envers les femmes doit devenir une priorité nationale. Pour que les filles et les femmes puissent vivre sans crainte d'être agressées, violées, frappées, battues, assassinées. La réponse ne peut pas être uniquement institutionnelle ou pénale. L'Etat belge, comme il s'y est engagé en ratifiant la Convention d'Istanbul (1), **doit** mettre en place des politiques concertées, prendre des mesures de prévention, de protection et assurer la poursuite des agresseurs. Les réponses, les dispositifs, le maillage géographique pour que chaque femme puisse bénéficier d'une vie à l'abri des violences, doivent être élaborés avec les associations de terrain et concerner tous les domaines : formation des magistrats et des policiers, éducation à l'égalité à destination des jeunes – mais pas seulement ! – campagnes de sensibilisation, etc. pour que partout, chaque fois qu'un acte de violence se produit, il y ait une réponse adéquate, la plus rapide possible. Ce doit devenir un réflexe et on est loin du compte puisque les femmes cibles de violence sont souvent rejetées, isolées et leur parole mise en doute. Sur le terrain, les asbl qui mettent des refuges à disposition sont débordées ; il n'y a pas assez de places d'accueil, ni de services de première ligne. Ces associations doivent endosser d'énormes responsabilités ; leur financement structurel est indispensable. [...] Nous demandons d'inverser la tendance, comme en Espagne, où le nombre de féminicides a été divisé par trois en dix ans. Le coût global de ces violences doit être évalué. Nous demandons que cet argent soit investi en amont, par tranche, sur une période de cinq ans renouvelables, période au terme de laquelle les résultats obtenus pourront être analysés afin d'améliorer ce qui a été mis en place. Enrayer la spirale des violences envers les filles et les femmes est un premier pas vers l'éradication de ce fléau généralisé, indigne d'une démocratie. »

(1) La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, ratifiée en 2016.



« Sortons de cette crise par le haut »

Par Philippe Van Parijs

Economiste et philosophe

« Cher Paul Magnette,

Que la N-VA participe ou non au gouvernement fédéral, il est légitime et opportun de faire place à une conversation ouverte sur l'avenir institutionnel du pays.

La N-VA présente aujourd'hui son modèle de confédéralisme à deux non comme une étape aussi courte que possible vers l'explosion du pays mais comme une manière durable de mieux faire fonctionner l'entité Belgique, dans l'intérêt de chacune de ses composantes. Ce modèle doit être pris au sérieux, pas suspecté d'insincérité et récusé a priori, sans lui accorder l'attention que mérite le seul effort qu'ait produit un parti politique pour concocter une proposition de solution structurelle aux blocages récurrents dont souffre notre état fédéral.

Mais ce n'est bien sûr pas la seule proposition possible. Il y a le confédéralisme à trois ou à quatre, le modèle bruxellois de majorités jumelles, la circonscription fédérale, un Sénat sans sénateurs, un gouvernement constitué à la proportionnelle comme en Suisse et en Irlande du Nord, et bien d'autres encore.

Tout cela peut faire partie de la conversation institutionnelle à mettre en place, sans que la formation du gouvernement ne soit suspendue à son aboutissement. Une conversation, pas d'emblée une négociation entre partis politiques corsetés par des considérations tactiques. Une conversation large associant la société civile, portée par la presse de qualité, et conçue de manière à enjamber résolument la frontière linguistique, à favoriser l'écoute mutuelle, à stimuler l'imagination, à permettre une réflexion commune et, en fin de parcours, à forger une réforme qui ait quelque chance de recueillir la super-majorité qu'elle requiert.

Oui, même si ce n'est pas joué d'avance, même s'il faudra beaucoup de tact et d'habileté, il doit être possible de sortir de cette crise par le haut. »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

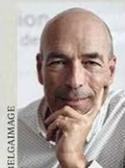
JUMP



« Prends ton temps »

Par Alain D'Haene,
Citoyen, retraité

« Dis Paul,
Ne t'emballe pas.
Y a pas plus le feu à la mer du Nord qu'au lac de l'Eau d'Heure.
Le déficit qui se creuse? C'est pas ta faute.
Et ce n'est pas toi non plus qui pourra le combler.
Même ceux qui le voulaient expressément et qui l'avaient promis n'y sont pas arrivés.
Te presse pas. T'as le temps. Du moment que tu vas vite.
Vite dire aux autres qu'on veut à peu près tous la même chose.
Soit : vivre en paix avec nos proches, nos voisins et le reste du monde. Manger et boire assez ce qu'on aime. Se loger convenablement. Respirer de l'air pur à la campagne. Se soigner pas cher lorsqu'on est malade. Circuler librement.
Demande-leur s'ils ont des plans là-dessus.
Et s'ils n'en ont pas, laisse-les tomber.
Ils ne nous apporteront que des sujets de dispute.
Evite les querelleurs,
Pas de gouvernement à tout prix.
Pas avec n'importe qui.
[...] Donc, si tu peux, prends surtout le temps de recoller les morceaux avec des gens qui veulent ce pays entier.
L'affaire n'est pas de survivre encore cinq ans (moins quelques jours...), mais de reprendre l'initiative vers un retour à la solidarité.
Voilà, c'est bien cela : un retour à la solidarité.
Un bon plan simple et compréhensible qui vise prioritairement la reconstruction d'un pays sur base de l'intérêt commun de ses habitants.
Du nord comme du sud.
De la mer du Nord comme du lac de l'Eau d'Heure.
Sans oublier les Bruxellois.
Prends ton temps. »



« Il est urgent de faire des concessions »

Par Olivier de Wasseige
Administrateur délégué
de l'Union wallonne
des entreprises

« Cher Paul Magnette,
Mon rôle n'est certainement pas de dire quelle coalition vous devez privilégier, mais elle doit être majoritaire, suffisamment majoritaire pour ne pas être en danger comme ce fut le cas en Wallonie à la fin de la dernière législature. Son programme commun proposera un budget rigoureux et suffisamment ambitieux pour faire face au contexte économique moins favorable qui semble s'annoncer pour les prochains mois. Moins la conjoncture sera bonne, plus vite nous aurons besoin d'un gouvernement fédéral, c'est évident.
[...] Monsieur l'informateur, il est urgent de se parler, de faire des concessions et de s'entendre sur le plus grand dénominateur commun possible. Si chacun reste dans ses exclusives, nous serons encore au même stade dans deux ans. La vie en commun, que ce soit dans la société, une entreprise ou un ménage, nécessite des concessions. C'est une question d'état d'esprit. [...] Nous avons évidemment besoin d'une ambition pour ce pays. Nous avons besoin de cette identité belge forte avec Bruxelles au centre de l'Europe. Il est nécessaire d'avoir un gouvernement fédéral pleinement en charge, dans l'intérêt de toutes les Régions. C'est à ce niveau-là que l'on peut prendre en charge les nécessités socio-économiques, baisser les charges sur le travail et réformer l'impôt sur les personnes physiques pour augmenter le salaire poche des bas salaires. [...] L'essentiel des compétences pour augmenter la compétitivité des entreprises se trouve au niveau fédéral. Il en va de même pour les indispensables réformes pour améliorer la mobilité ou diminuer le coût de l'énergie.
Nous n'avons pas le droit d'être en léthargie. Plus on attend, moins nous avons de contrôle sur les déficits. Nous engageons les générations futures. Monsieur Magnette, mon message s'adresse à vous comme il s'adresserait à n'importe quel informateur, de quelque parti qu'il soit. »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



« Vous devez construire un nouveau Pacte social »

Par Edouard Delruelle

Professeur de philosophie politique à l'ULiège

BELGAMAGE

« Cher Paul Magnette,

[...] La Belgique se trouve face à une bifurcation historique, la plus importante peut-être de son histoire depuis 1945 : soit la fuite en avant néolibérale et sécuritaire incarnée par le gouvernement précédent se poursuit, avec des conséquences irréversibles sur la cohésion sociale, la démocratie et l'unité du pays ; soit les forces politiques, sociales, économiques arrivent à conclure un nouveau Pacte social et écologique, à condition d'inverser les politiques actuellement menées.

Votre défi, c'est de convaincre que le prochain gouvernement, quelle que soit la majorité, devra relever trois défis colossaux :

1. Sauver la sécurité sociale (douze milliards d'euros de déficit à l'horizon 2024, creusé par la politique irresponsable de dé financement du gouvernement Michel).
2. Entamer la transition environnementale (exigée à cor et à cri par nos jeunes).
3. Restaurer l'Etat de droit (justice, police, fiscalité, services publics).

Nous n'allons pas droit dans le mur : nous sommes dans le mur ! L'enjeu, c'est : comment sortir du mur ? Monsieur l'informateur royal, vous devez essayer de faire de votre mission l'occasion d'une prise de conscience collective. Avec trois balises :

1. Etre pédagogique, transparent à l'égard de l'opinion publique. Expliquer l'importance et l'urgence des enjeux : c'est un choix de civilisation, pas un petit jeu d'intrigues politiciennes.
2. Ouvrir le débat à d'autres interlocuteurs que les partis : corps intermédiaires, milieux économiques, académiques, société civile.
3. Le plus difficile : convaincre les familles libérale et chrétienne qu'à force de casser l'Etat social et l'Etat de droit, elles scient la branche sur laquelle elles sont assises...

Vous devez convaincre nos concitoyens que l'enjeu n'est pas "le PS avec ou sans la N-VA ?" mais : "Un nouveau Pacte social est-il encore possible ?" Même au risque de nouvelles élections..."



« Démystifions la question migratoire »

Par Mehdi Kassou

Porte-parole de la Plateforme citoyenne pour l'accueil des réfugiés

BELGAMAGE

« Cher Paul Magnette,

Il est grand temps d'avancer car un pays ne peut pas rester sans gouvernance. Nous ne pouvons pas rester à la traîne du reste de l'Europe. Je regrette à cet égard la position du gouvernement en affaires courantes, en l'occurrence celle de Maggie De Block (Open VLD) de ne pas se joindre aux six pays qui ont décidé une répartition solidaire des réfugiés sauvés d'urgence en mer. J'envoie à l'informateur un message d'espoir afin qu'il génère une démystification des problèmes migratoires en Belgique et que l'on puisse enfin aborder cette question de façon sereine, apaisée, pragmatique. L'attitude de certains interlocuteurs lors de la dernière législature a empêché tout dialogue et utilisé une rhétorique qui a crispé la situation. J'espère de tout cœur que vous pourrez contribuer au début d'une nouvelle ère. Et que vous démontrerez qu'il est possible de mener une politique ambitieuse dans ce domaine, comme c'est désormais le cas en Région bruxelloise. »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



«Utilise la Force de l'adversaire»

Par Nicolas Vadot
Dessinateur de presse

« Cher Paul Magnette, Vous citez Lao Tseu, c'est bien, ça fait intello. Mais je vous avoue que je ne suis pas familier du gaillard. Je connais beaucoup mieux Yoda. Vous pourriez vous en inspirer, ça mettrait les geeks de votre côté. Vous avez déjà les bobos ; or, les geeks sont d'une autre tribu. Car on parle bien de tribus,

en Belgique, de nos jours, plus que d'un pays.

"Paul, le dernier des Jedi tu seras."

"Beaucoup à apprendre, tu as encore."

"Robuste je suis grâce à la Force, mais pas à ce point-là. Le crépuscule m'envahit et bientôt tomber la nuit va."

J'ai aussi trouvé ce proverbe égyptien qui devrait parler à l'émérite boulangere que vous êtes: "Le pain croustillant est pour celui qui sait le chercher."

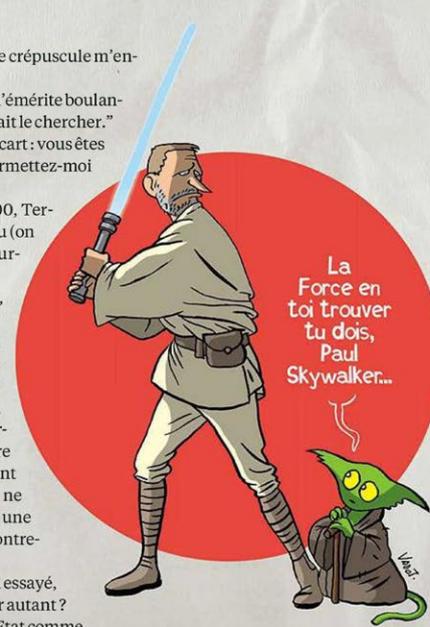
Je vais vous faire une confidence : nous avons 11 jours d'écart : vous êtes né le 28 juin 1971, moi le 17. Je suis donc votre aîné, donc permettez-moi de vous tutoyer.

Tu as vu le récent rapport du Giec sur le climat ? En 2100, Terremonde sera une station balnéaire et Ostende sera sous eau (on comprend mieux pourquoi Marc Coucke investit tant à Durbuy : il anticipe son statut de réfugié climatique).

[...] Donc, si j'étais à ta place (ce qui n'est pas le cas, Alleluia, pour reprendre une expression chère à tes – peut-être – futurs partenaires du CD&V), je ne commencerais pas à revenir avec tout le bazar social(isant) qui crispe tant de l'autre côté de la frontière linguistique, mais je leur ferais comprendre ce qu'est la realpolitik : sans les francophones, d'ici 80 ans, ils seront comme Kevin Costner dans *Waterworld* : des naufragés prêts à tout pour trouver de la terre ferme. Le rapport de force est en ta faveur, si tu pars perdant "avec deux chances sur dix de réussir" comme tu dis, ça ne fonctionnera pas. Pratique le judo, utilise la Force (avec une majuscule, comme dans *Star Wars*) de l'adversaire et montre-leur que c'est toi le plus fort, comme tu as fait avec Elio !

Voilà, je pense t'avoir bien aidé, Paul Skywalker, enfin j'ai essayé, un peu comme tout le monde. Mais es-tu plus avancé pour autant ?

Alors une petite dernière pour la route: "On gouverne un Etat comme on cuit un petit poisson : avec précaution." C'est du Lao Tseu. »



«N'écoutez pas les conseils»

Par Freddy Tougaux
Humoriste

« Cher Paul Magnette, si je pouvais vous donner un conseil, ce serait de ne pas écouter les conseils... sauf le mien. » L'humoriste Freddy Tougaux, en charge du « micro-terroir » du *Grand cactus* à la RTBF, a enregistré une vidéo désopilante que vous retrouverez en exclusivité sur www.levif.be.

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



BEGUINAGE

« Il faudra peut-être repenser le modèle démocratique »

Par Pierre Rion
Business angel wallon

« Cher Paul Magnette,

Je suis bien en peine de vous conseiller car la situation est très compliquée, voire inextricable si personne ne met d'eau dans son vin. Je pense que votre approche – à savoir partir d'un biais différent pour considérer d'abord les besoins du pays, mais en ayant l'intelligence de faire fi de ce que le populisme ambiant a fait croire à la population, lui faisant pour une part grandissante voter un peu n'importe quoi – est une approche qui mérite certainement une itération supplémentaire. Si cela ne fonctionne pas et que nous devons retourner aux urnes, il faudra peut-être oser repenser le modèle démocratique actuel. J'ignore de quelle façon, mais il devra intégrer une conscience individuelle bien mieux informée. A défaut, nous irions vers une polarisation encore plus accentuée des choix électoraux. De toute façon, une crise aiguë s'impose aujourd'hui pour faire bouger les positions. »



DR

« Faites-nous rêver »

Par Baudouin Meunier
Administrateur délégué du CHU Mont-Godinne-Dinant, professeur invité à l'UNamur et cofondateur de la plateforme citoyenne eChange.

« Monsieur l'informateur,

D'abord bravo pour la méthode annoncée. Avec eChange, nous la proposons depuis longtemps et avons cherché à la mettre en œuvre à l'essai dans des débats organisés avec Le Vif/L'Express avant les élections, lesquels ont trouvé écho dans ce magazine.

Permettez-moi dès lors de poursuivre brièvement le "discours sur la méthode" :

1. Faites-nous rêver! Nous, pauvres citoyens, rêvons d'entendre les responsables politiques fixer des ambitions qui répondent aux défis qui nous touchent vraiment : par exemple, créer 200 000 vrais emplois dans les secteurs boostés par le numérique, diminuer la pauvreté infantile de 50 %, réduire les temps de déplacement de 30 % en cinq ans, sortir du nucléaire par étapes, sans effets négatifs sur notre approvisionnement, sur les prix et sur les émissions de CO₂, ou même améliorer de 20 % la valeur des soins pour le patient, définie comme le rapport entre l'impact sur sa santé et le coût encouru...

2. Impliquez le maximum de partis démocratiques. Il est, comme vous le dites, sans doute plus facile de s'entendre sur des projets que sur une coalition. Et ces projets vont probablement demander plus de temps que celui d'une législature. Autant y inclure le maximum de partenaires, pour éviter les remises en question stériles à peine l'impulsion est-elle donnée.

3. Prenez votre temps avant d'aller dans les détails de ces projets. Fixez-en maintenant le cadre et les principales composantes. Et mettez-vous d'accord sur la suite de votre méthode nouvelle. Confiez l'élaboration détaillée des plans d'action qui mettent en œuvre ces ambitions à l'administration, des experts et des représentants de la société civile. Impliquez les partenaires sociaux. Cherchez quand c'est possible à mêler les gouvernements des entités fédérées. Notre lasagne institutionnelle fait que l'efficacité de ces plans d'action dépend souvent de compétences partagées et demande une cohérence dans l'action des différents niveaux de pouvoir. Et soumettez ces plans pour un débat de fond au parlement.

4. Rendez nos institutions plus efficaces, donc plus légitimes. [...] Mettez en chantier une septième réforme de l'Etat en dehors des travaux gouvernementaux, et, à nouveau, en impliquant au maximum la société civile dans toutes ses composantes. Son objectif ne sera pas de faire plaisir à un parti ou l'autre, mais de rendre possible, matière par matière, un minimum d'autonomie dans les compétences de l'Etat central et des entités fédérées (en ce compris, en refédéralisant certaines compétences si nécessaire) et, lorsque ce n'est pas possible, de prévoir des règles du jeu qui organisent la collaboration entre les différentes entités.

[...] Vous avez un sacré boulot à réaliser, Monsieur Magnette, mais comme disait Lao Tseu... »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



BELGIANMAGE

«Etudions l'avenir possible pour l'Etat belge»

Par Hugues Dumont

Professeur à l'université Saint-Louis, à Bruxelles

« Cher Paul Magnette,

Vous allez tenter de former un gouvernement minoritaire. Très bien : il est important que le pays sache jusqu'où l'Open VLD et le CD&V sont attachés à la prétention de la N-VA à être incontournable. Une façon loyale de les convaincre d'entrer dans ce gouvernement, tout en ne se montrant pas sourd à la demande de la N-VA d'ouvrir le débat sur le confédéralisme, consiste à confier au Sénat la rédaction d'un rapport d'information approfondi sur les différents scénarios d'un avenir possible pour l'Etat belge. A mes yeux, il est temps d'associer à cette étude un panel représentatif de citoyens tirés au sort, même s'il est clair que le rapport d'information ne pourra être formellement adopté *in fine* que par les élus.

Les sujets seraient abordables par des citoyens de bonne volonté, moyennant leur éclairage par des experts-pédagogues. Elus et tirés au sort gagneraient d'abord à bien prendre la mesure de ce que signifie encore un Etat aujourd'hui à l'heure de la mondialisation et de la crise de l'intégration européenne. Sous le bénéfice de cette réflexion préliminaire, ils devraient examiner toutes les conséquences qui résulteraient d'une éventuelle scission de l'Etat belge en prenant en compte les différentes façons possibles de concevoir et d'organiser cette scission, ainsi que les différents processus de création et les chances de développement des micro-Etats qui prendraient la place de l'Etat défunt. Ils devraient aussi prendre une connaissance précise des dysfonctionnements dont souffre l'Etat belge tel qu'il est organisé aujourd'hui, le millefeuille institutionnel bruxellois méritant une attention toute particulière.

Il leur reviendrait de passer alors en revue tous les scénarios de restructuration ou de déstructuration possibles de l'Etat, avec les divers modes de financement qui vont de pair, notamment les schémas tantôt abusivement, tantôt adéquatement qualifiés de confédéraux, le transfert des compétences résiduelles aux entités fédérées conformément à l'article 35 de la Constitution, la montée en puissance des appartenances régionales dans une Belgique à quatre ou, inversement, des deux principales Communautés dans une Belgique à deux.

Si ce travail est bien mené, le rapport d'information qui en résulterait serait l'instrument idéal pour forcer chacune des formations politiques à prendre des positions claires sur l'avenir de l'Etat ou sa disparition. Les citoyens seraient ainsi mis en mesure, le jour venu, d'élire en connaissance de cause les membres d'un Congrès national. Celui-ci serait distinct du Parlement parce qu'investi non pas du pouvoir législatif mais du pouvoir constituant originaire qui était celui du Congrès national de 1830-1831. Une telle assemblée ad hoc, élue selon une procédure exceptionnelle à fixer par les Chambres rendues constituantes par l'adoption d'une déclaration de révision, aurait le pouvoir de décider de la suppression de notre Etat ou de sa refondation sur de nouvelles bases, le cas échéant moyennant la ratification de sa décision par un référendum d'autodétermination.

En cas d'échec de la formation du gouvernement minoritaire à laquelle vous aspirez, les inévitables élections devraient être déclenchées par l'adoption d'une telle déclaration de révision de la Constitution qui rendrait la mise sur pied de cette procédure exceptionnelle possible. »



BELGIANMAGE

«Votre lucidité m'a impressionné»

Par Etienne Davignon

Ministre d'Etat

« Cher Paul Magnette,

Il serait prétentieux de ma part de vous donner des conseils ou présenter des suggestions.

La lucidité de votre première conférence de presse m'a impressionné.

En effet, ce dont le pays a urgemment besoin est l'identification concrète des défis de tout ordre qui interpellent le pays et la recherche de la manière de les rencontrer.

C'est évidemment la mission d'un gouvernement de plein exercice disposant d'une majorité parlementaire.

Il ne suffit pas de se demander comment réunir une majorité si l'on ne détermine pas ce que sera son programme. »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



«L'arc-en-ciel est le chemin le plus court vers le séparatisme»

Par Pieter Bauwens

Rédacteur en chef du site flamingant Doorbraak.be

« Cher Paul Magnette,

En tant que Wallon, vous voulez former un gouvernement arc-en-ciel (socialistes, libéraux, écologistes). Vous avez raison. Les résultats électoraux en Wallonie vous y contraignent. Mais quand même : du côté flamand, cette coalition arc-en-ciel n'a pas de majorité. Davantage encore : il y a de grandes chances que la politique menée par cet arc-en-ciel ne soit pas du tout du goût des Flamands. Le risque d'un retour de flamme est inévitable en 2024.

Je suis convaincu, Monsieur Magnette, qu'une telle coalition arc-en-ciel provoquerait précisément le contraire de ce que vous souhaitez. Vous pourriez gouverner de façon joyeuse pendant quatre ans et demi. Oui, vous donneriez l'impression qu'il n'y a aucun problème structurel en Belgique. Mais en niant le problème, vous risqueriez de le rendre plus grave encore.

L'arc-en-ciel est le chemin le plus court vers le séparatisme. Les nationalistes flamands vous en seraient reconnaissants. En 2024, la chance serait très grande que l'on se retrouve le dos au mur au vu des résultats électoraux en Flandre. La N-VA et le Vlaams Belang, en profitant de leur travail dans l'opposition fédérale, pourraient gouverner ensemble au niveau flamand et devenir incontournables au fédéral. Et tout cela, grâce à l'arc-en-ciel...

Cher Monsieur Magnette, la structure belge, telle qu'elle découle de six réformes de l'Etat, est un obstacle à une bonne gestion. Cela prend beaucoup trop de temps pour former un gouvernement fédéral à des moments où les changements arrivent à grande vitesse. Les gouvernements qui sont finalement formés minorisent une partie du pays ou s'ensablent dans une politique centriste qui ne résout rien.

Votre tâche, Monsieur l'informateur, est de constater si les responsables politiques de ce pays peuvent encore réussir à porter une vision d'avenir commune pour la Belgique. Comment éviterons-nous les prochains blocages ? Comment générerons-nous les réformes indispensables ? Comment, tout simplement, ferons-nous en sorte qu'une politique ambitieuse puisse être menée ?

Il est temps que l'on prenne au sérieux les différences qui existent dans ce pays et qu'on les traite. Aujourd'hui, la Belgique se trouve au bord de l'effondrement. L'arc-en-ciel serait un grand pas en avant dans cette direction. »



«Surtout, tenez vos promesses»

Par Jean Hermesse

Secrétaire général de la Mutualité chrétienne

« Cher Paul Magnette,

Rassurez-nous. Nous avons besoin de stabilité budgétaire et d'une vision à long terme qui tienne compte de l'évolution des besoins, avec un plan pluriannuel clair et tenu. La stabilité est indispensable pour libérer les inquiétudes, pour oser innover, être prêt à prendre des risques, mener une politique de santé transversale et porteuse de sens. L'instabilité, les changements continus minent l'initiative.

Faites-nous rêver. La qualité de vie ne se résume pas au pouvoir d'achat, à l'équilibre budgétaire. Le développement des liens sociaux va faire croître le capital social, celui qui donne du bonheur et de l'espoir pour tous, celui qui brise la solitude et l'individualisme. Pour cela, il faut miser sur la solidarité, sur les transports en commun, sur la mobilité douce, sur un environnement sain, sur des places, des parcs publics, des services collectifs, un aménagement du territoire qui favorisent les liens et la cohésion sociale.

Tenez vos promesses. Ne nous promettez pas la lune, des objectifs lointains inatteignables, des effets d'annonce. Parlez vrai. Le coût du vieillissement de notre population nécessitera plus de moyens. Ne choisissez que quelques grands objectifs, tenez d'y faire adhérer le plus grand nombre, Régions et Communautés, et tenez le cap. Rendez-nous confiants dans la politique. »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

« Il faut doper le pouvoir d'achat »
Par Robert Vertenuel
Président de la FGTB

« Cher Paul Magnette,
[...] La FGTB a identifié au moins trois domaines d'actions qu'elle juge prioritaires.
D'abord, face à l'augmentation des inégalités sociales (une personne sur cinq en Belgique est en situation de pauvreté), il est temps d'apporter des réponses sérieuses aux préoccupations sociales. Il faut prioritairement s'attacher à augmenter le pouvoir d'achat des citoyens. C'est pourquoi la FGTB demande :

- De relever les allocations sociales minimales au dessus du seuil de pauvreté (actuellement 90 % des allocations sociales minimales sont en-dessous du seuil de pauvreté) ;
- De porter la pension minimum à 1500 euros net et prévoir que la pension corresponde à 75 % du salaire moyen du travailleur ;
- D'augmenter le salaire minimum à 14 euros/heure (2300 euros/mois).

Dans une économie (comme le dit la Commission européenne dans son rapport automnal 2019) largement influencée par sa consommation intérieure, cet objectif prend tout son sens. Ainsi, doper le pouvoir d'achat des travailleurs, des allocataires sociaux, des pensionnés, de la majorité des citoyens, permet non seulement de réduire les inégalités mais aussi de stimuler notre machine économique.

Ensuite, face au risque d'implosion de notre sécurité sociale et aux menaces qui pèsent sur notre modèle (vieillesse, volonté de privatisation ou de régionalisation), nous plaçons pour une sécurité sociale fédérale, forte et solidaire, qui soit financée justement. Celle-ci devra répondre demain à la promesse de protéger nos citoyens à tous les stades de la vie.

Enfin, comme nous le disons aux côtés des milliers de jeunes, nous estimons que le prochain gouvernement devra agir de manière résolue et déterminée pour lutter contre le réchauffement climatique et la menace d'atteinte d'un point de non-retour. **Il n'y a pas d'emploi possible sur une planète morte.**

J'en terminerai en espérant que les personnalités politiques puissent dépasser leurs différences pour donner à notre pays la chance qu'il mérite. La complexité institutionnelle et politique ne peut en aucun cas être utilisée comme prétexte pour accroître la précarité et la pauvreté. »

« Vous avez les solutions, donc agissez »
Par Antoine Lebrun
CEO du WWF

« Cher Paul Magnette,
Il ne devrait guère être difficile pour le prochain gouvernement d'aller de l'avant en matière environnementale. Dans l'accord de la coalition précédente, les mots "nature" et "biodiversité" n'étaient même pas mentionnés. Or, les besoins sont immenses et les solutions possibles entre vos mains.

La biodiversité décline en Belgique. Bien que les Régions disposent des principaux instruments, l'Etat fédéral a l'obligation d'en assurer la coordination et dispose malgré tout de clés importantes en matière de production et de consommation.

Les solutions entre vos mains ?

- Arrêter de subsidier les énergies fossiles, c'est le cas à hauteur de 2,7 milliards actuellement.
- Mettre en place une stratégie nationale en matière de lutte contre la déforestation importée, c'est-à-dire l'importation de produits ayant causé d'importantes déforestations.
- Arrêter le commerce international de bois, qui entre en Europe via notre pays en raison d'un manque de contrôle de nos douanes.
- Protéger de façon ambitieuse la mer du Nord.
- Elaborer un plan national pour les pollinisateurs.

A vous d'agir, Monsieur Magnette. »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



PHOTO: KOGHAT

«Diaboliser la N-VA est insensé»

Par Jules Gheude

Essayiste

« Cher Paul Magnette,

Au fil des décennies, la Flandre a fini par se constituer en nation. Diaboliser la N-VA est une chose insensée. En plaidant pour le confédéralisme, Bart De Wever ne fait que donner suite aux fameuses résolutions que le parlement flamand a adoptées en 1999 et qui étaient calquées sur le projet confédéraliste proposé dès le début des années 1990 par le ministre-président flamand CVP, Luc Van den Brande. Wouter Beke, l'actuel président du CD&V, a d'ailleurs déclaré en 2007 : "Nous voulons une véritable confédération où chacun pourra agir comme il l'entend."

[...] Wouter Beke, encore lui, a précisé qu'une nouvelle réforme de l'Etat devrait avoir lieu en 2024 et son coreligionnaire Koen Geens, négociateur CD&V, a annoncé qu'il était hors de question que son parti s'engage au fédéral sans la N-VA.

Tout cela confirme les propos tenus naguère par l'ancien ministre CVP Stefaan De Clerck : "La relation entre le nationalisme et la démocratie chrétienne est profondément ancrée dans l'ADN flamand."

Le démantèlement de l'Etat est donc un processus inéluctable. Lors de la crise de 2010-2011, un rapport de la commission des Affaires étrangères de l'Assemblée nationale française avait conclu que la division de la Belgique en deux groupes linguistiques de plus en plus cohérents et dissemblables rendait son existence de moins en moins probable. Les résultats des élections de mai 2019 n'ont fait que renforcer ce constat.

En 1981, François Perin, le grand militant wallon, avait déclaré : "Cela fait des années que je pressens ce qui va arriver. Après d'éventuelles élections qui n'auront qu'exacerbé le malaise dû à une crise financière et économique insoluble, le malheureux chef de l'Etat se mettra à courir après un gouvernement introuvable : la Belgique peut disparaître par implosion."

Nous y sommes ! Il faut avoir le courage de le reconnaître et de renoncer aux vains combats d'arrière-garde. »



BELOUAGHE

«Que pouvez-vous réellement faire ?»

Par Alain Berenboom

Avocat et écrivain

« Cher Paul Magnette,

Le problème, c'est de savoir ce que vous êtes réellement en mesure de faire. Le pouvoir fédéral s'est de longue date dépecé d'une grande partie de ses compétences. Le grand enjeu du moment est l'environnement, mais dans notre pays compliqué, le fédéral n'a pas la main, il y a énormément de ministres compétents et l'on voit à chaque COP la difficulté de rédiger un texte commun. Le deuxième problème majeur, du moins aux yeux de la population, c'est l'immigration et, au-delà des discours scandaleux de Theo Francken, on se rend compte que le gouvernement fédéral ne peut pas faire grand-chose. Dans un cas comme dans l'autre, l'enjeu est largement européen.

Le seul problème que vous pouvez prendre réellement à bras-le-corps, c'est la justice. On ne peut pas considérer qu'il y a un troisième pouvoir s'il est dans l'incapacité d'agir. Aujourd'hui, un justiciable doit attendre un an pour un jugement en première instance, de trois à cinq ans en appel. Or, un pays qui n'a pas de justice efficace est un pays qui ne fonctionne pas. J'ai beaucoup de respect pour Koen Geens (CD&V), le ministre sortant de la Justice, mais il ne peut pas grand-chose. Or, pour l'instant, cela reste une compétence fédérale. Et le grand test sera d'éviter que les Flamands ne demandent pas une défédéralisation. Le gouvernement flamand n'a-t-il pas déjà désigné une ministre de la Justice en la personne de Zuhair Demir (N-VA) ?

L'autre problème majeur de la Belgique, c'est l'enseignement. Je sais qu'il s'agit d'une compétence communautaire mais, idéalement, le fédéral devrait pouvoir contribuer à son bon fonctionnement en y investissant, lui aussi. Monsieur Magnette, le fédéral doit cesser de mettre la tête dans le sable et laisser le champ libre aux Régions et Communautés dans les compétences qui intéressent les citoyens. »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



« Gardez le pied sur l'accélérateur »

Par Isabella Lenarduzzi

Entrepreneure sociale, fondatrice de Jump (qui promeut la place des femmes dans les entreprises)

« Cher Paul Magnette, En matière d'égalité, si on n'avance pas, on recule. En matière d'égalité femme-homme, le dernier gouvernement fédéral a brillé par sa mauvaise volonté (au pire) ou son dilettantisme (au mieux). Une législature a suffi pour faire reculer la Belgique dans le classement réalisé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (Eige) de la 6^e à la 8^e place. Nous sommes aussi le seul pays à avoir voté un quota pour le genre le moins représenté au sein des conseils d'administration des sociétés cotées mais sans le respecter ! Nous devrions avoir au minimum 33% d'administratrices depuis le 31 décembre 2017 et nous arrivons péniblement à 31%. Et les 20% des sociétés qui ne sont pas en règle ne se voient ni réprimandées ni infliger les sanctions prévues par la loi de 2011 : invalidation des décisions du CA et non rétribution de ses membres. [...] Nous sommes également dans le bas du classement européen en ce qui concerne la mixité des métiers : 40% des femmes travaillent dans le secteur des soins ou de l'éducation contre 11% des hommes, et 6% seulement de femmes sont dans les Stem (sciences, technologies, ingénierie, maths) contre 34% des hommes. **Tous** les métiers à dominante masculine ou, inversement, à dominante féminine, sont des métiers en pénurie !

Si on veut que la société soit réellement plus égalitaire, il faut faire respecter les lois existantes ; instaurer de nouveaux objectifs et indicateurs ; classer les entreprises selon ceux-ci ; être exemplaires au niveau de la fonction publique (un seul SPF est dirigé par une femme) : imposer aux grandes sociétés des plans d'égalité et de formation à l'inclusion de **tous** les talents, comme en France ; inciter les mères à revenir sur le marché du travail pour réduire leur risque de pauvreté et celui de leurs enfants ; obliger tous les membres du nouveau gouvernement à suivre une formation aux stéréotypes, aux privilèges et biais inconscients.

Rappelez-vous que l'égalité, c'est comme une voiture dans une montée : si vous n'avez pas constamment le pied sur l'accélérateur, vous reculez tout de suite. »



« Un arc-en-ciel ou, si c'est impossible, la clarté »

Par Marc Uyttendaele

Avocat et constitutionnaliste

« Cher Paul Magnette, Monsieur l'informateur, "Avec le temps. Avec le temps va tout s'en va. On oublie les passions et l'on oublie les voix. Qui vous disaient tout bas les mots des pauvres gens. Ne rentre pas trop tard surtout ne prends pas froid." Voilà les mots que j'ai envie aujourd'hui de vous murmurer. Le temps s'écoule, de manière indicible, depuis le 21 décembre de l'année passée, date où la Belgique a perdu son gouvernement, depuis le 26 mai dernier, date où la Belgique est devenue ingouvernable ou presque. Le temps passe. Le temps corrode. Le temps abîme la parole politique. Nul ne pourra vous reprocher de ne pas vous allier avec votre exact contraire au seul motif que le pays doit être doté d'un gouvernement. En ce faisant, vous auriez trahi ceux qui vous ont fait confiance. On ne peut tout à la fois reprocher à votre parti son goût immodéré du pouvoir et sa volonté de ne pas y accéder en brandant ses idéaux. [...] Si vous pouvez dessiner dans le ciel national un arc-en-ciel, il ne faudra pas hésiter à avancer, à célébrer le courage de vos partenaires néerlandophones tout en regrettant – mais toute autre solution aurait été impossible – que ce gouvernement ne soit pas soutenu par une majorité au nord et au sud du pays. [...]

Mais si cette option devait être impossible à mettre en œuvre, il faudra la clarté. Faire l'inverse de ce que le monde politique fait depuis le 21 décembre 2018 : admettre l'existence d'un fossé entre les Communautés, admettre que la Belgique est confrontée à une crise existentielle et cesser de considérer les élections comme un virus dont il faut à tout prix se prémunir. Il vous faudra alors proposer des formules originales qui conduisent à un vrai débat national sur le devenir du pays et à rendre la parole aux électeurs. Il vous faudra proposer que la Constitution soit, dans son ensemble, soumise à révision et inviter tous les partis politiques à soumettre aux citoyens ce que doit être à leur sens la Belgique demain, celle qui, aujourd'hui, est déjà plus que coupée en deux. En ce faisant vous redonnerez son lustre à la parole politique.

Mais il est une certitude : il ne faut plus traîner. Il faut enrayer le processus de décomposition démocratique qui, sournoisement, progresse tous les jours. Faire vite Monsieur l'informateur. Voilà pourquoi je vous murmure : "Ne rentre pas trop tard. Ne prends pas froid." »



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



BELGAIMAGE

«Celui qui se vaine lui-même est fort»

Par Dave Sinardet

Professeur de sciences politiques (VUB/Université Saint-Louis) et chroniqueur à De Standaard

« Cher informateur royal,

[...] Presque tous les partis appelés à gouverner ont royalement perdu les élections et se retrouvent donc dans des crises d'identité et de leadership. Les plus grands gagnants étant le Vlaams Belang et le PTB, 30 des 150 sièges à la Chambre ne sont pas "utilisables". Beaucoup de coalitions "logiques" (centre-gauche, centre-droit, tripartite traditionnelle) ne sont dès lors plus possibles. Il y a aussi la dualité du système politique belge, avec un résultat électoral nettement différent au nord et au sud. Etcetera.

Mais [...] pourrait-on un peu regarder ailleurs que notre nombril? Dans beaucoup d'autres pays européens, les cartes ont tout autant été battues de manière difficile par les électeurs, résultant dans des paysages politiques également fortement fragmentés avec des partis radicaux antiestablishment qui gagnent du terrain et des partis traditionnels qui en perdent, obligeant à des coalitions contre nature ou à des gouvernements minoritaires formés par des partis en crise.

Une différence fondamentale avec la Belgique n'est-elle pas que dans ces autres pays, les responsables politiques prennent... leurs responsabilités? En Italie, par exemple, quelques jours ont suffi pour former un gouvernement entre deux partis qui s'étaient violemment affrontés, en remplacement d'une autre coalition tout aussi contre nature.

Chez nous, presque six mois après les élections, certains osent encore dire qu'il est "trop tôt" pour commencer une vraie formation. Vous devez comprendre que je ne peux plus prononcer de telles phrases de façon crédible. Il est vrai que dans sa recherche d'excuses, le monde politique est aidé par certains commentateurs, qui parlaient déjà de nouvelles élections le jour d'après... les élections. Personnellement, je ne veux en tout cas pas contribuer à justifier que, sans aucune gêne, les stratégies et tracas partisans passent avant la formation d'un gouvernement auquel la population a plus que droit.

Je vous souhaite donc tout le succès du monde dans vos tentatives de faire revenir le sens des responsabilités, et d'abord dans votre propre parti. Car, sachant que vous aimez les pensées de Lao Tseu : "Celui qui vaine les autres a de la force. Celui qui se vaine lui-même est fort". »



DR

«Faites de la démocratie participative le fil conducteur d'une solution politique partagée»

Par Fatima Zibouh

Doctorante en sciences politiques et sociales

« Cher Monsieur Magnette,

[...] Il est peut-être temps de questionner notre modèle de démocratie représentative qui permet de confier aux élus, une fois les résultats des urnes connus, les commandes de l'Etat... surtout si ces derniers n'y arrivent plus! [...] Il est temps de saisir cette occasion des négociations en vue d'un gouvernement fédéral pour réfléchir à la façon dont on peut mieux impliquer les citoyens, les citoyennes mais aussi les acteurs de la société civile. Bref, il s'agit de réoxygéner un modèle de démocratie, vers plus d'interaction, vers plus de délibération, vers plus de participation.

[...] Aujourd'hui, on ne peut plus se permettre de demander l'avis des citoyens tous les cinq ans par le biais des urnes, il faut créer des espaces d'échanges et de rencontres pour mieux les impliquer dans les prises de décisions publiques. Ils font partie de la solution. Comment? Plusieurs pistes ont été proposées, notamment à travers le mécanisme du tirage au sort. Certains proposaient même que le Sénat devienne cette antichambre délibérative, une agora citoyenne, pour discuter des enjeux tels que le climat, les pensions ou l'immigration. Pourquoi pas? Mais il faut aller plus loin que le tirage au sort pour veiller à ce que ce modèle soit le plus inclusif possible et tenir compte des voix des citoyens qui viennent, par exemple, de milieux populaires ou des plus jeunes... leur voix compte aussi et ils ne sont pas toujours pris en considération. Remettre à l'ordre du jour de l'agenda politique la mise en place de la circonscription fédérale pourrait aussi permettre d'avoir un espace pour créer un lien entre tous les citoyens du pays en traçant un horizon commun, car ce qui nous manque profondément, c'est aussi cette vision commune dans cet espace partagé qu'est la Belgique.

On peut encore réfléchir à d'autres pistes innovantes en matière de démocratie participative pour renforcer l'efficacité et la légitimité de nos institutions. Les études montrent qu'investir dans l'inclusion et dans la diversité renforce le sens mais aussi les performances des entreprises. Ces résultats pourraient être partagés pour réfléchir une meilleure gouvernance pour notre pays. [...] »

LE VIF L'EXPRESS

14.11.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP



PHOTO NEWS

«Vous pourriez marquer l'histoire de ce non-pays»

Par Pierre Kroll

Caricaturiste

« Cher Paul Magnette,

Je suis parfois las de vivre dans ce non-pays. [...] Alors, il m'arrive de penser que la Wallonie devrait partir, ou presser les autres de le faire mais ce n'est apparemment pas possible non plus parce qu'il y a Bruxelles – me dit-on – et parce que, comme en témoigne l'exemple catalan, l'Europe ne le permettrait pas. Le confédéralisme ? Je ne peux pas m'empêcher de penser que ses partisans ne souhaitent pas que ce soit une formule qui marche, mais un truc qu'ils saborderont aussi pour montrer que rien n'est possible ensemble.

Je vais vous dire : au fond... je m'en fous. Je continue à voter par obligation.

[...] J'ai des enfants qui vivent à Washington et à Londres. Ils y rencontrent évidemment des Flamands. Ils se parlent en anglais et même pas de la Belgique. Ils n'ont pas quitté un pays qu'il fallait fuir. Non, ils s'en foutent ! Ils ne sont ni pessimistes, ni optimistes, ils sont dans une autre dimension. Pour eux, tout cela n'a plus d'importance, ils ont une identité d'un genre nouveau, transportable.

Je pense parfois que la Belgique pourrait aller de l'avant et donner précisément naissance à un projet d'un genre nouveau, avec de l'enthousiasme et qui fonctionne bien, comme c'est le cas dans des pays scandinaves. Parce que, dites-moi, Monsieur l'informateur, c'est quoi le projet actuel de la Belgique ? Elle ne parvient même pas à faire son état des lieux, comment pourrait-elle faire des plans ?

Faire de ce pays un seul vrai pays n'est plus possible. Se séparer pour en faire deux (ou trois ou quatre) non plus. Alors ?

Vous pourriez peut-être marquer l'histoire de ce non-pays, en faisant comprendre que le redressement de la Wallonie est dans l'intérêt de tous, mais je crois que vous essayez déjà, ou peut-être aussi en osant remettre tout sur la table (je crois que vous appelez ça un dialogue institutionnel) mais vraiment tout ! Et si les Flamands veulent leur indépendance pour économiser six milliards d'euros et bien tant pis, vous aurez accéléré les choses. Merci.

Et si vous n'arrivez à rien, qu'on convoque de nouvelles élections ? Si une majorité se dégage en Flandre avec la N-VA et le Vlaams Belang, ça aura le mérite de la clarté. Nous, Wallons, pourrions alors enfin nous tenir debout dans l'adversité pour dire que nous ne voulons rien avoir à faire avec des fascistes... Vous aurez aussi accéléré un peu les choses. Bon travail, à bientôt. »

LE VIF.BE

14.11.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075

JUMP

Promoting good practice, advancing the economy



www.levif.be

Date : 14/11/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 210640

Size : --

<https://www.levif.be/actualite/belgique/lettre-de-isabella-lenarduzzi-entrepreneur-social-fondatrice-de-jump-a-paul-magnette-avancons-en-matiere-d-egalite/article-normal-1215447.html>

Lettre de Isabella Lenarduzzi, entrepreneur social, fondatrice de Jump, à Paul Magnette: "Avançons en matière d'égalité"

14/11/19 à 04:00

Mise à jour le 13/11/19 à 14:20

Source : Le Vif

Le Vif**Cher Paul Magnette,****En matière d'égalité, si on n'avance pas, on recule.**

En matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le dernier gouvernement fédéral a brillé par sa mauvaise volonté (au pire) ou son dilettantisme (au mieux), refusant d'avoir un ministère aux droits des femmes et laissant le poste de ministre de l'Égalité des chances par deux fois à la NVA. Une législature a donc suffi pour faire reculer la Belgique dans le classement réalisé par l'Institut Européen de l'Égalité (EIGE) de la sixième à la huitième place.

Nous sommes aussi le seul pays à avoir voté un quota pour le genre le moins représenté au sein des conseils d'administration des sociétés cotées, qui ... ne le respecte pas ! Nous devrions avoir au minimum 33% d'administratrices depuis le 31 décembre 2017 mais nous arrivons péniblement à 31%. Et les 20% des sociétés qui ne sont pas en règle (chiffre de Guberna) ne se voient ni réprimandées ni infligées les sanctions prévues par la loi de 2011 : invalidation des décisions du CA et non rétribution de ses membres. Rien d'étonnant à cela quand on se rappelle que la NVA a toujours été farouchement contre les quotas de femmes. Comme tous les partis souverainistes en Europe, ce parti préfère ne pas appliquer ou rendre inapplicables les lois qui vont à l'encontre de ses valeurs, plutôt que de prendre le risque de les changer et d'ainsi montrer son vrai visage.

Nous sommes également dans le bas du classement européen en ce qui concerne la mixité des métiers : 40% des femmes travaillent dans le secteur des soins ou de l'éducation contre 11% des hommes, et 6% seulement de femmes sont dans les STEM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) contre 34% des hommes. TOUS les métiers à dominante masculine ou inversement à dominante féminine, sont des métiers en pénurie ! Si on veut que la société soit réellement plus égalitaire, il faut faire respecter les lois existantes, instaurer de nouveaux objectifs et indicateurs, classer les entreprises selon ceux-ci, être exemplaires au niveau de la fonction publique (1 seul SPF est dirigé par une femme), imposer aux grandes sociétés des plans d'égalité et de formation à l'inclusion de TOUS les talents comme en France, inciter les mères à revenir sur le marché du travail pour réduire leur risque de pauvreté et celui de leurs enfants, et bien d'autres choses encore comme par exemple obliger tous les membres du nouveau gouvernement à suivre une formation aux stéréotypes, aux privilèges et biais inconscients.

Rappelez-vous que l'égalité c'est comme une voiture sur une montée. Si vous n'avez pas constamment le pied sur l'accélérateur, vous reculez tout de suite."

LE VIF.BE

14.11.2019



DR

«Gardez le pied sur l'accélérateur»

Par Isabella Lenarduzzi
 Entrepreneur sociale, fondatrice de Jump (qui promeut la place des femmes dans les entreprises)

« Cher Paul Magnette,

En matière d'égalité, si on n'avance pas, on recule. En matière d'égalité femme-homme, le dernier gouvernement fédéral a brillé par sa mauvaise volonté (au pire) ou son dilettantisme (au mieux). Une législation a suffi pour faire reculer la Belgique dans le classement réalisé par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (Eige) de la 6^e à la 8^e place. Nous sommes aussi le seul pays à avoir voté un quota pour le genre le moins représenté au sein des conseils d'administration des sociétés cotées mais sans le respecter ! Nous devrions avoir au minimum 33 % d'administratrices depuis le 31 décembre 2017 et nous arrivons péniblement à 31 %. Et les 20 % des sociétés qui ne sont pas en règle ne se voient ni réprimandées ni infliger les sanctions prévues par la loi de 2011 : invalidation des décisions du CA et non rétribution de ses membres. [...] Nous sommes également dans le bas du classement européen en ce qui concerne la mixité des métiers : 40 % des femmes travaillent dans le secteur des soins ou de l'éducation contre 11 % des hommes, et 6 % seulement de femmes sont dans les Stem (sciences, technologies, ingénierie, maths) contre 34 % des hommes. **Tous** les métiers à dominante masculine ou, inversement, à dominante féminine, sont des métiers en pénurie !

Si on veut que la société soit réellement plus égalitaire, il faut faire respecter les lois existantes ; instaurer de nouveaux objectifs et indicateurs ; classer les entreprises selon ceux-ci ; être exemplaires au niveau de la fonction publique (un seul SPF est dirigé par une femme) ; imposer aux grandes sociétés des plans d'égalité et de formation à l'inclusion de **tous** les talents, comme en France ; inciter les mères à revenir sur le marché du travail pour réduire leur risque de pauvreté et celui de leurs enfants ; obliger tous les membres du nouveau gouvernement à suivre une formation aux stéréotypes, aux privilèges et biais inconscients.

Rappelez-vous que l'égalité, c'est comme une voiture dans une montée : si vous n'avez pas constamment le pied sur l'accélérateur, vous reculez tout de suite. »



BELGIANAGE

«ou, si c'est impossible, la clarté»

Par Marc Uyttendaele
 Avocat et constitutionnel

« Cher Paul Magnette, Monsieur l'informateur, "Avec le temps va tout s'en va. On oublie les passions et les rêves. Qui vous disaient tout bas les mots d'aujourd'hui ne rentre pas trop tard surtout ne prenez pas les mots que j'ai envie aujourd'hui. Le temps s'écoule, de manière indicible. Le temps de l'année passée, date où se trouve votre gouvernement, depuis le 26 mai 2019 la Belgique est devenue ingouvernable. »

Le temps passe. Le temps corrompt. Le temps est la parole politique. Nul ne pourra vous allier avec votre exact contraire. Le pays doit être doté d'un gouvernement qui vous auriez trahi ceux qui vous ont soutenus. On peut tout à la fois reprocher à votre gouvernement de ne pas être à la hauteur de son mandat et sa volonté de ne pas respecter ses idéaux. [...] Si vous pouvez donner à la Belgique un arc-en-ciel, il ne faut pas à célébrer le courage de vos partenaires. tout en regrettant – mais toute au fait – que ce gouvernement ne soit pas par une majorité au nord et au sud.

Mais si cette option devait être mise en œuvre, il faudra la clarté. Faire du monde politique fait depuis le temps de mettre l'existence d'un fossé entre le réel et le discours. Il faut mettre que la Belgique est confrontée à une situation difficile et cesser de considérer les élections comme un jeu dont il faut à tout prix se préoccuper. Il faut proposer des formules originales et ouvrir un débat national sur le devenir de la Belgique aux électeurs. Il vous faudra proposer un projet, dans son ensemble, soumis à la discussion des partis politiques à soumettre à leur sens la Belgique devant être à leur sens la Belgique devant être déjà plus que coupée en deux. Mais il est une certitude : il ne faut pas donner son lustre à la parole politique.

Mais il est une certitude : il ne faut pas enrayer le processus de décomposition. Le processus de décomposition, progressivement, sournoisement, progresse toujours. Ne rentrez pas trop tard. Ne prenez pas trop tard. Ne prenez pas trop tard. Ne prenez pas trop tard. »

BLOOVI.BE

19.11.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



www.bloovi.be

Date : 19/11/2019

Page : --

Periodicity : Continuous

Journalist : --

Circulation : --

Audience : 1000

Size : --

<https://www.bloovi.be/artikels/ondernemen/2019/ondernemen-in-een-mannenwereld-deze-straffe-vrouwelijke-rolmodellen-bewijzen-dat-het-kan>

Ondernemen in een mannenwereld? Deze straffe vrouwelijke rolmodellen bewijzen dat het kan

Het woordje 'ondernemer' roept bij veel mensen nog altijd veel te snel het beeld van een man in een maatpak op. In de realiteit ligt het gelukkig anders. De laatste jaren groeit het aandeel vrouwelijke ondernemers gestaag, hoewel er natuurlijk nog veel werk aan de winkel is. Bij Salesforce is genderdiversiteit het voorbije jaar met 1,4% gestegen, wat het aandeel vrouwen op 33% brengt. Daar zijn we fier op, omdat dit een van de centrale waarden en ambities van ons bedrijf is. Maar we zijn ook eerlijk en beseffen dat we er nog lang niet zijn.

Natuurlijk zijn mannen geen betere ondernemers dan vrouwen. Twee noodzakelijke ingrediënten om als vrouwelijke ondernemer te slagen, zijn wat mij betreft 'courage' en 'passion'. De moed om de stap te durven zetten en de passie om er elke dag weer opnieuw tegenaan te gaan. In mijn negen jaar bij Salesforce heb ik al heel wat sterke vrouwen ontmoet waarbij deze twee elementen prominent aanwezig zijn. Het zijn in mijn ogen rolmodellen die out-of-the-box denken en op hun beurt andere ondernemers – vrouwen én mannen – inspireren.

Wat ik bewonder, is dat ze allemaal vanuit hun eigen verhaal vertrekken en vanuit die authenticiteit een oplossing voor een bepaalde uitdaging of frustratie zoeken. Ze staan aan de leiding van een organisatie die een duidelijk doel voor ogen heeft en zo tot een succesverhaal is uitgegroeid.

WeForest

In mijn beginjaren bij Salesforce ging ik mijn kennis bij verschillende vzw's toepassen. Eén van de organisaties die ik zo heb leren kennen, is WeForest. De stuwend kracht achter deze onderneming is Marie-Noëlle Keijzer. Het is haar ambitie om een CO2-vriendelijke wereld te creëren door de planeet iets terug te geven. Haar ngo werkt daarom met lokale gemeenschappen samen om bossen te herstellen.

Niet alleen had Marie-Noëlle het lef om deze mooie organisatie op te richten, het is ook dankzij haar passie dat WeForest een succesverhaal is geworden. Een blik op hun website volstaat om te zien door welke waarden deze onderneming gedreven wordt. Op die manier weten mensen waarom WeForest in het leven is geroepen en waarom hun donatie echt de moeite waard is.

Ondertussen hebben al heel wat kleine en grote bedrijven zich bij WeForest aangesloten. Ook bij Salesforce werken we graag mee aan duurzaamheid. De schade die we aanrichten door bijvoorbeeld met het vliegtuig te reizen, betalen we in de vorm van een CO2-offset aan de planeet terug.



MolenGeek

Moed en passie zijn één ding, maar er is ook onderwijs nodig om potentiële ondernemers een duwtje in de rug te geven. En dat is de belangrijkste doelstelling van MolenGeek, een organisatie die technologie en coding tot bij jongeren in een armere buurt van Brussel brengt. Zonder MolenGeek zouden ze waarschijnlijk nooit met de ICT-wereld in contact komen. Ook hier staat een vrouw mee aan het roer: Julie Foulon. Intussen heeft zij met Girleek ook een platform gelanceerd dat specifiek op vrouwen gericht is. Hiervoor wil ze meer jonge vrouwen de laatste technologische trends laten ontdekken, zodat ze een eigen carrière in de sector kunnen ambiëren. Ook bij Julie Foulon valt op met hoeveel passie ze

BLOOVI.BE

19.11.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



over haar projecten spreekt.

Aangezien Salesforce met MolenGeek samenwerkt, heb ik al enkele jongeren mogen ontmoeten. En ook hier kom ik sterke vrouwen tegen die vanuit persoonlijke drijfveren een verschil willen maken. **Sarah Lou** bijvoorbeeld. Zij trok de aandacht met haar kanaal **Molem Sisters**, dat via de sociale media te volgen is. Op YouTube heeft ze intussen meer dan 40.000 abonnees. In haar video's komt ze op voor vrouwenrechten en probeert ze vooroordelen over moslims de wereld uit te helpen. Ook zij vertrekt dus vanuit een persoonlijke uitdaging om iets voor de maatschappij terug te doen.

Dat MolenGeek effect heeft, bewijst het verhaal van de 25-jarige **Israa Ben Abbas**. Zij ontdekte met een cursus in de school dat programmeren haar wel ligt. Vandaag is ze één van de gecertificeerde studenten die een carrière binnen Salesforce mochten uitbouwen. In het kader hiervan werkt ze momenteel in de Ierse hoofdstad Dublin. Ze geeft zelf aan dat haar leven dankzij de opleiding een nieuw doel heeft gekregen en is dan ook weer trots op haar Belgische afkomst. **Geloof en overtuiging zijn eveneens belangrijke eigenschappen van een goede vrouwelijke ondernemer.**



Netwerken

Uit onderzoek blijkt dat netwerken niet de favoriete bezigheid van vrouwelijke ondernemers is. Toch kan ik uit eigen ervaring het belang hiervan alleen maar benadrukken. Zo ga ik af en toe naar een TEDx-show, waar andere ondernemers hun passie komen delen. Ook **TEDx Flanders** wordt met **Ellen Wezenbeek** overigens door een vrouw geleid.

Uit onderzoek blijkt dat netwerken niet de favoriete bezigheid van vrouwelijke ondernemers is. Toch kan ik uit eigen ervaring het belang hiervan alleen maar benadrukken

Een andere vrouw die ik zo heb leren kennen, is **Marie Van den Broeck**. **Zij is het perfecte voorbeeld van iemand die zich niet in een stereotiep hokje laat drummen. Ze is nog heel jong, maar bewijst dat iedereen een succesvol ondernemer kan worden door op een andere manier te denken en zich vol passie op een idee te storten.**

Wat mij bij haar enorm aanspreekt, is opnieuw het feit dat ze vanuit een persoonlijk verhaal vertrokken is. Ze vond de inspiratie bij haar grootmoeder die plots minder mobiel werd en niet graag met een stel onhandige krukken wou lopen. Dus ging Marie na hoe ze het leven van haar grootmoeder en dat van andere mensen kon verbeteren.

De oplossing bleek simpel: ze ontwikkelde een soort mouw die over de handvaten geschoven wordt, waardoor de krukken plots veel comfortabeler in de hand liggen. En dat is niet alles: de mouwen zijn magnetisch gemaakt, waardoor je de krukken tegen elkaar kunt plaatsen en ze minder snel omvallen. Met dat idee richtte ze haar bedrijf **My Add On** op. Een bijzondere vrouw, maar zonder netwerken had ik haar misschien nooit ontmoet.

Gendergelijkheid

Diversiteit en gendergelijkheid zijn ook mooie waarden van waaruit verschillende sterke organisaties ontstaan zijn. Binnen het Centre for Balanced Leadership hebben bijvoorbeeld twee straffe dames de WISE-community **Women in ICT Sharing Experiences** opgericht. **Michele Mees** en **Pascale Ameys** zijn allebei in de privésector actief geweest en hebben elk een andere achtergrond. De ene komt uit marketing, de andere hield zich meer met sales bezig. Ze werden echter gedreven door de passie om iets rond gendergelijkheid in beweging te brengen.

Met die gedrevenheid vinden ze de moed om er elke dag opnieuw tegenaan te gaan. En zo zijn er nog wel voorbeelden. **JUMP** is een organisatie die de

BLOOVI.BE

19.11.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref : 27075



genderkloof in de bedrijfswereld wil wegwerken. Ook hier vinden we met **Isabella Lenarduzzi** een sterke vrouw terug, die vanuit haar eigen verhaal de ambitie heeft om een verschil te maken.



Internationale Dag van de Vrouwelijke Ondernemer

Moed en passie die voortkomen uit authenticiteit ... dat is de rode draad in de carrière van al deze inspirerende vrouwen. Hun organisaties zijn stuk voor stuk gedreven door sterke waarden waarover ze met trots communiceren. Ze hebben een goede reden om te doen wat ze doen en dat is ook de drijfveer om ervoor te blijven gaan.

Op de Internationale Dag van de Vrouwelijke Ondernemer betuig ik dus graag mijn respect voor deze inspirerende rolmodellen. Ze zijn het bewijs dat het ondernemerschap geen mannenwereld meer is. Ze maken mij oprecht fier en ik hoop dat ze de komende jaren nog een pak andere vrouwelijke ondernemers zullen inspireren.

LN24.BE

02.12.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 5DE4FBC976

JUMP

Promoting gender equality, enhancing the economy



www.ln24.be

Date: 01-12-2019

Periodicity: Continuous

Journalist: -

Circulation: 0

Audience: 1 000

<https://www.ln24.be/2019-12-01/je-reve-que-les-politiques-degalites-des-genres-soient-transversales>

«Je rêve que les politiques d'égalités des genres soient transversales»

Louis Michel, Laurette Onkelinx, Sylvie Lausberg, Isabella Lenarduzzi s'expriment sur la notion de quota dans la politique belge.



Retrouvez «Chez Laurette et Louis» chaque vendredi soir à partir de 20h10 sur LN24.



LA LIBRE BELGIQUE

19.12.2019



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 5DFB099D92



La Libre Belgique

Date: 19-12-2019
Page: 40-41
Periodicity: Daily
Journalist: -

Circulation: 33 649
Audience: 167 220
Size: 843 cm²



Débats

Nous demandons la tenue des Assises des droits des femmes

Opinion

Hafida Bachir
et Magda De Meyer

Respectivement secrétaire politique de Vie Féminine et présidente du Vrouwenraad, au nom de la coalition "Pour des Assises des droits des femmes!"¹⁷

■ Cela fait quarante ans que la Belgique a ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes. Il est temps que notre pays respecte ses engagements.

Au niveau international, les droits des femmes sont protégés par un traité spécifique appelé Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (Cedef). Adopté en 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies et ratifié en 1985 par la Belgique, ce texte a force de loi dans notre pays, mais il reste largement méconnu.

L'objectif de la Cedef est de défendre spécifiquement l'accès des femmes à tous leurs droits et à toutes leurs libertés. Elle couvre de nombreux domaines: éducation, emploi et droits sociaux, santé, diplomatie, vie politique, justice, droit civil et familial, etc. La convention a pour ambition de garantir aux femmes le plein exercice de tous leurs droits humains mais elle va plus loin en soulignant aussi certains aspects liés à la position spécifique des femmes dans la société: la pro-

tection de la maternité des travailleuses, la lutte contre différentes formes de violences ou encore l'accès à des services de santé et d'éducation à la santé, notamment en matière de planification des naissances. Elle permet aussi d'affiner la lecture des discriminations directes et indirectes rencontrées par les femmes, en se référant explicitement aux stéréotypes et aux préjugés pour expliquer ces discriminations.

Quarante ans après la ratification de la Cedef par la Belgique, la situation des droits des femmes reste cependant à la traîne chez nous. En effet, les femmes rencontrent de nombreux obstacles pour faire appliquer leurs droits (droits sociaux et droits au/du travail, difficultés d'accès aux services de proximité ou à l'enseignement...). Des dossiers urgents évoluent trop lentement: lutte contre les violences, écart salarial et de pension, individualisa-

tion des droits sociaux, discrimination sur le marché du travail et dans l'enseignement, prise en compte des charges familiales, créances alimentaires, prise en compte des spécificités de genre dans les politiques d'asile, accès à l'avortement et à la contraception, etc.

La Belgique rappelée à l'ordre

Tous les quatre ans, l'État belge remet au Comité d'experts de l'Onu un rapport sur sa politique concernant les droits des femmes. Le 18 novembre dernier, le Comité a adressé une série de points et de questions à l'État belge suite à son huitième rapport périodique. Touchant à des domaines très variés, ces points témoignent du chemin qui reste encore à parcourir pour rendre réellement effective la Cedef chez nous. Nous en avons épinglé quelques-uns.

En matière de lutte contre le sexisme, le Comité prend note de la

LA LIBRE BELGIQUE

19.12.2019



PRINT MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 5DFB099D92



loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et demande à la Belgique de fournir des données sur le nombre de plaintes et de poursuites, les peines infligées aux auteurs et les réparations accordées aux victimes en vertu de la loi.

Les violences contre les femmes font l'objet d'une longue liste de questions auxquelles la Belgique est tenue de répondre. Le Comité se dit préoccupé par le défaut d'application effective du plan national de lutte contre toutes les formes de violences fondées sur le genre (PAN) et demande à notre pays de "fournir les renseignements sur les réalisations et les difficultés relatives à l'application du plan". Le Comité demande à la Belgique de fournir "des données actualisées sur la violence à l'égard des femmes, de décrire les mesures adoptées concernant les faibles taux de poursuites et de condamnations et

En ce qui concerne la participation des femmes à la vie politique et à la vie publique, le Comité exige de la Belgique d'apporter des précisions sur les mesures prises pour accroître le nombre de femmes occupant des postes de décision, notamment au sein des gouvernements du pays.

En matière d'emploi, le Comité demande à la Belgique d'indiquer les mesures prises pour garantir à toutes les femmes, notamment les migrantes et les femmes en situation de handicap, l'égalité d'accès aux emplois et pour réduire et éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, actuellement estimé à 7,6%.

Relevant qu'une part importante des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi déposées auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont trait à la grossesse et à la maternité, il demande de faire état des mesures prises pour remédier à cette situation.

Et enfin, il réitère sa demande d'avoir des renseignements sur les études menées sur l'ampleur de la discrimination fondée sur le genre dans le système de sécurité sociale.

La Belgique est également priée "de fournir des informations et des données actualisées sur la situation des droits fondamentaux des femmes victimes de discrimina-

tion croisée, notamment les migrantes, les femmes handicapées, les lesbiennes, bi-

sexuelles et femmes transgenres – et on devrait ajouter les femmes musulmanes, les femmes d'ascendance africaine, les femmes Roms... –, et préciser les mesures prises pour garantir l'accès effectif de ces femmes à l'éducation, à la santé, au logement, à l'emploi ainsi que leur participation à la vie politique et publique". Les demandes sont similaires en ce qui concerne les obligations du pays à l'égard des femmes et filles réfugiées et demandeuses d'asile.

Et enfin, le Comité d'experts demande à la Belgique d'intégrer pleinement les dispositions de la Convention dans le système juridique national et faire en sorte que celles-ci soient directement applicables par les tribunaux nationaux.

Des Assises des droits des femmes

Les associations de femmes saluent le travail réalisé par le Comité Cedef et suivront de près les réponses de la Belgique. Ainsi, les associations de femmes entendent contribuer à faire de cette date anniversaire un moment fort de mobilisation pour les droits des femmes et surtout un rappel à la Belgi-

Au niveau international, les droits des femmes sont protégés par un traité spécifique appelé Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes

(Cedef).

que de ses engagements et obligations en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations. En vue de reconnaître cette étape importante qui marque les 40 ans de la Cedef, nous demandons la tenue des Assises des droits des femmes dans tous les Parlements du pays.

→(*) *Noura Amer – Arab Women's Solidarity Association-Belgium (AWSA-Be); Béatrice Bashizi-Caravane pour la paix et la solidarité; Miriam Ben Jattou – Femmes de droits – Droits des femmes; Annalisa Casini et Lisa Wouters – ASBL Sophia vzw; Mado Chideka – La Tourkana; Josiane Coruzzi-Solidarité femmes et refuge pour femmes victimes de violences; Béa Ercolini-TPAMP; Seyma Gelen-Collectif féministe Kahina; Ihsane Haouach – Les Cannelles; Daisy Herman – ACRF – Femmes en milieu rural; Isabella Lenarduzzi – Jump; Valérie Lootvoet – Université des Femmes; Pascale Maquestiau- Le Monde selon les femmes;*

Reine Marcelis – Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes; Yamina Meziani – Collectives et Ardentes; Maria Miguel – Sierra – La Voix des Femmes; Modi Ntambue – Réseau des Femmes Immigrées et d'origines étrangères-ReFi-oe; Pierrette Pape – isala; Donatienne Portugaels – Mouvement pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes; Jihan Seniora – La Fédération des Centres de Planning familial des FPS (FCPF-FPS); Claire Stappaerts- Be Feminist; Rosalie Tchika – ANGELAD; Noémie Van Erps – Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS); Irène Zeilinger – Garantie ASBL.

→ Retrouvez la version longue de ce texte sur Lalibre.be.

LA LIBRE BELGIQUE

19.12.2019



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 5DFB099D92

JUMP
promoting gender equality, advancing the economy



LE SOIR
19.12.2019



PRINT MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 5DFB07CC43



Le Soir

Date: **19-12-2019**
Page: **15**
Periodicity: **Daily**
Journalist: -

Circulation: **61 763**
Audience: **357 120**
Size: **35 cm²**



Les quotas sont un médicament pour une société malade. Personne n'aime ça (les femmes non plus) mais s'il y avait d'autres moyens pour arriver à plus d'égalité, ça se saurait.

Isabella Lenarduzzi Fondatrice et présidente du réseau d'entrepreneuriat féminin Jump

LALIBRE.BE

19.12.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 5DFB5B4F50




La Libre.be

www.lalibre.be

Date: **19-12-2019**
Periodicity: **Continuous**
Journalist: -

Circulation: **0**
Audience: **101663**

<https://t1.lib.be/fr5VkpYqIufn78jEMMqsTTIXUEI=/0x173:2560x1453/1280x640/5dfa023df20d5a0c4614db33.jpg>

Nous demandons la tenue des Assises des droits des femmes dans tous les parlements

Contribution externe

Publié le mercredi 18 décembre 2019 à 11h43 - Mis à jour le jeudi 19 décembre 2019 à 10h19

Une opinion de Hafida Bachir, secrétaire politique de Vie Féminine et de Magda De Meyer, présidente du Vrouwenraad, au nom de la Coalition "Pour des Assises des droits des femmes !" (1).

Au niveau international, les droits des femmes sont protégés par un traité spécifique appelé [Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes \(CEDEF\)](#). Adopté en 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies et ratifié en 1985 par la Belgique, ce texte a force de loi dans notre pays, mais il reste largement méconnu, que ce soit par le grand public ou par les acteurs et actrices impliqués dans le champ juridique et dans la lutte pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'objectif de la CEDEF est de défendre spécifiquement l'accès des femmes à tous leurs droits et à toutes leurs libertés. Elle couvre de nombreux domaines : éducation, emploi et droits sociaux, santé, diplomatie, vie politique, justice, droit civil et familial, etc. La convention a pour ambition de garantir aux femmes le plein exercice de tous leurs droits humains mais elle va plus loin en soulignant aussi certains aspects liés à la position spécifique des femmes dans la société : la protection de la maternité des travailleuses, la lutte contre différentes formes de violences ou encore l'accès à des services de santé et d'éducation à la santé, notamment en matière de planification des naissances. Elle permet aussi d'affiner la lecture des discriminations directes et indirectes rencontrées par les femmes, en se référant explicitement aux stéréotypes et aux préjugés pour expliquer ces discriminations.

LALIBRE.BE

19.12.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 5DFB5B4F50

JUMP
promoting gender equality, advancing the economy



© Joisson

40 ans après la ratification de la CEDEF par la Belgique, la situation des droits des femmes reste cependant à la traîne chez nous. En effet, les femmes rencontrent de nombreux obstacles pour faire appliquer leurs droits (droits sociaux et droit au travail, difficultés d'accès aux services de proximité ou à l'enseignement...). Des dossiers urgents évoluent trop lentement : lutte contre les violences, écart salarial et de pension, individualisation des droits sociaux, discrimination sur le marché du travail et dans l'enseignement, prise en compte des charges familiales, créances alimentaires, prise en compte des spécificités de genre dans les politiques d'asile, accès à l'avortement et à la contraception, etc. Il faut aussi déplorer un manque d'attention aux discriminations multiples et intersectionnelles, des mesures ignorant les réalités de vie des femmes, des législations insuffisantes et un manque de coordination globale entre les différents niveaux de pouvoir en matière de droits des femmes.

La Belgique rappelée à l'ordre

Tous les quatre ans, l'Etat belge remet au Comité d'experts de l'ONU un rapport sur sa politique concernant les droits des femmes. Le 18 novembre dernier,

LALIBRE.BE

19.12.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 5DFB5B4F50



le Comité a adressé [une série de points et de questions à l'Etat belge suite à son huitième rapport périodique](#). Touchant à des domaines très variés, ces points témoignent du chemin qui reste encore à parcourir pour rendre réellement effective la CEDEF chez nous. Nous en avons épinglé quelques-uns :

En matière de lutte contre le sexisme, le Comité prend note de la loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et demande à la Belgique de fournir des données sur le nombre de plaintes et de poursuites, les peines infligées aux auteurs et les réparations accordées aux victimes en vertu de la loi.

Les violences contre les femmes font l'objet d'une longue liste de questions auxquelles la Belgique est tenue de répondre. Le Comité se dit préoccupé par le défaut d'application effective du plan national de lutte contre toutes les formes de violences fondées sur le genre (PAN) et demande à notre pays de "*fournir les renseignements sur les réalisations et les difficultés relatives à l'application du plan et sur les progrès accomplis depuis la ratification, en 2016, de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul)*". Le Comité demande à la Belgique de fournir "*des données actualisées sur la violence à l'égard des femmes, de décrire les mesures adoptées concernant les faibles taux de poursuites et de condamnations et le taux élevé de retrait de plaintes, de donner des renseignements sur l'application de la circulaire relative au maintien du droit de séjour obtenu dans le cadre d'un regroupement familial pour les victimes de violences conjugales et les conséquences pour les droits des migrantes victimes de violence domestique, etc.*"

En ce qui concerne la participation des femmes à la vie politique et à la vie publique, le Comité exige de la Belgique d'apporter des précisions sur les mesures prises pour accroître le nombre de femmes occupant des postes de décision, notamment au sein des Gouvernements du pays.

En matière d'emploi, le Comité demande à la Belgique d'indiquer les mesures prises pour garantir à toutes les femmes, notamment les migrantes et les femmes en situation de handicap, l'égalité d'accès aux emplois et pour réduire et éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, actuellement estimé à 7,6 %.

Il relève que "*les responsabilités familiales, et en particulier les soins à donner aux enfants, demeurent une des principales raisons pour lesquelles les femmes continuent d'occuper principalement des postes à temps partiel*". Il souhaite connaître "*les mesures adoptées pour faciliter l'accès des femmes à l'emploi à temps plein, accroître le nombre de structures d'accueil pour enfants d'un coût abordable, encourager les hommes à prendre un congé parental, y compris par des mesures d'incitation et des programmes de sensibilisation, et mettre en place des régimes de congé plus souples permettant aux femmes et aux hommes d'assurer à part égale les tâches liées aux soins à donner à un tiers*".

Relevant qu'une part importante des plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi déposées auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont trait à la grossesse et à la maternité, il demande de faire état des mesures prises pour remédier à cette situation

Et enfin, il réitère sa demande d'avoir des renseignements sur les études menées sur l'ampleur de la discrimination fondée sur le genre dans le système de sécurité sociale. Il attire également l'attention sur la situation des groupes de femmes défavorisées et demande à la Belgique de décrire "*les mesures prises pour lutter contre leur pauvreté, notamment en ce qui concerne leurs pensions de retraite plus faibles*".

La Belgique est également priée "*de fournir des informations et des données actualisées sur la situation des droits fondamentaux des femmes victimes de discrimination croisée, notamment les migrantes, les femmes handicapées, les lesbiennes, bissexuelles et femmes transgenres* - et on devrait ajouter les femmes musulmanes, les femmes d'ascendance africaine, les femmes Roms...-, et préciser les mesures prises pour garantir l'accès effectif de ces femmes à l'éducation, à la santé, au logement, à l'emploi ainsi que leur participation à la vie politique et publique". Les demandes sont similaires en ce qui concerne les obligations du pays à l'égard des femmes et filles réfugiées et demandeuses d'asile.

Et enfin, le Comité d'experts demande à la Belgique d'intégrer pleinement les dispositions de la Convention dans le système juridique national et faire en sorte que celles-ci soient directement applicables par les tribunaux nationaux.

Des Assises des droits des femmes

Les associations de femmes saluent le travail réalisé par le Comité CEDEF et suivront de près les réponses de la Belgique. Ainsi, les associations de femmes entendent contribuer à faire de cette date anniversaire un moment fort de mobilisation pour les droits des femmes et surtout un rappel à la Belgique de ses engagements et obligations en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations. En vue de reconnaître cette étape importante qui marque les 40 ans de la CEDEF, nous demandons la tenue des Assises des droits des femmes dans tous les parlements du pays.

(1) Liste complète des signataires : Noura Amer - Arab Women's Solidarity Association-Belgium (AWSA-Be); Béatrice Bashiz-Caravane pour la paix et la solidarité; Miriam Ben Jattou - Femmes de droits - Droits des femmes; Annalisa Casini et Lisa Wouters - asbl Sophia vzw; Mado Chideka - La Tourkana Josiane Coruzzi- Solidarité femmes et refuge pour femmes victimes de violences; Béa Ercolini-TPAMP; Seyma Gelen- Collectif féministe Kahina; Ihsane Haouach - Les Cannelles; Daisy Herman - ACRF - Femmes en milieu rural; Isabella Lenarduzzi - JUMP; Valérie Looftvoet - Université des Femmes;

LALIBRE.BE

19.12.2019



WEB MEDIA

JUMP 2

Ref: 27075 / 5DFB5B4F50



Pascale Maquestiau- Le Monde selon les femmes ; Reine Marceis - Synergie Wallonie pour l'égalité entre les femmes et les hommes ; Yamina Meziani - Collectives et Ardentes ; Maria Miguel - Sierra - La Voix des Femmes ; Modi Ntambwe - Réseau des Femmes Immigrées et d'origines étrangères-ReFi-oe ; Pierrette Pape- isala ; Donatienne Portugaels- Mouvement pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes ; Jihan Seniora - La Fédération des Centres de Planning familial des FPS (FCPF-FPS) ; Claire Stappaerts- Be Feminist ; Rosalie Tchika - ANGELA.D; Noémie Van Erps - Femmes Prévoyantes Socialistes (FPS) ; Irène Zeilinger - Garance ASBL

LALIBRE.BE

19.12.2019



WEB MEDIA
JUMP 2
Ref: 27075 / 5DFB5B4F50

