



AVIS D'INITIATIVE

**Actions et recommandations pour lutter contre les
inégalités de traitement entre femmes et hommes sur
le marché de l'emploi bruxellois**

20 septembre 2012

Dossier traité par

Commission Diversité, Égalité des chances et
Pauvreté

Remarques

Avis d'initiative

Préambule

Ces actions et recommandations s'inscrivent dans le prolongement des 8 actions et 9 recommandations pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi remis par le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC) en octobre 2007.

Le Conseil attire l'attention sur le fait que Bruxelles connaît une croissance de sa population depuis les années 2000 et que les prévisions établies par le Bureau Fédéral du Plan tablent sur une population de 1.230.636 Bruxellois pour l'an 2020. A l'heure actuelle, Bruxelles ressent déjà des effets dans de nombreux domaines notamment les places d'accueil pour la petite enfance. Le Conseil souligne que ces prévisions et ses conséquences ont et auront un impact important sur les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi bruxellois.

Les actions et recommandations se centrent sur la lutte contre les inégalités de traitement entre les femmes et les hommes sur le marché de l'emploi bruxellois. Cependant, le Conseil souhaite soutenir toutes les propositions qui ont des effets positifs dans d'autres politiques (l'égalité des chances, la pauvreté, ...).

Les « actions » sont des engagements concrets dont peuvent s'emparer les interlocuteurs sociaux afin de concrétiser les principes d'égalité au niveau de la Région bruxelloise.

Les « recommandations » sont des invitations à l'égard des pouvoirs publics bruxellois ou d'autres instances afin d'assurer une cohérence dans la mise en œuvre de cette égalité. Une proposition d'acteurs est identifiée pour chaque recommandation.

1. ACTIONS pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois

1.1 Promouvoir des actions *gender mainstreaming* et des plans d'égalité femmes-hommes dans les entreprises bruxelloises

- Via la promotion de bonnes pratiques.
- Via la promotion des plans d'égalité femmes-hommes dans les entreprises bruxelloises.
- Via le *gender mainstreaming* des plans de diversité.
- Via les consultants, les conseillers syndicaux, ...

1.2 Sensibilisation

- Promotion de la campagne « *Nettoyer en journée ? Un monde de différences !* » qui vise à sensibiliser les entreprises de nettoyage, leurs clients et l'opinion publique aux avantages du nettoyage en journée.
- Utilisation plus fréquente des outils des plans de diversité afin d'insérer le *gender mainstreaming* dans les entreprises.
- Prise en compte de l'aspect genre dans les canevas des plans de diversité et développement de la vision de genre dans les statistiques de l'entreprise.
- Information et sensibilisation des travailleurs sur les conséquences du travail à temps partiel, sur les droits liés à la sécurité sociale et l'importance de demander le temps partiel avec maintien des droits.
- Information et formation des délégués syndicaux à l'importance des horaires, de la campagne « *Nettoyer en journée ? Un monde de différences !* » et à la conciliation entre la vie privée et vie professionnelle.

1.3 Formation

- Développement et intégration de la dimension de genre dans les (pré-) formations des chercheurs/-euses d'emploi (via les formations réalisées par les syndicats dans le cadre de l'activation des chômeurs et du dispositif ISP).
- Développement des formations à destination des travailleurs.
- (In)formation des GRH et chefs d'entreprises aux questions de l'égalité H/F.
- Formation des GRH et chefs d'entreprises aux questions de temps partiel.
- Formation des GRH et chefs d'entreprises à l'importance des horaires, de la campagne « *Nettoyer en journée ? Un monde de différences !* » et à la conciliation entre la vie privée et vie professionnelle.

1.4 Développer l'entrepreneuriat féminin

- Soutenir la création de plateforme pour développer son réseau professionnel. L'objectif étant de regrouper les femmes entrepreneures lors de formations ou autres soirées informatives afin de leur donner l'occasion de créer et d'agrandir leur réseau professionnel.

- Elargir les actions pour assurer la visibilité de l'entrepreneuriat féminin et pour diffuser les informations sur l'entrepreneuriat féminin (newsletters, presse, multimédias).
- Développer des formations spécifiques pour les femmes indépendantes.
- Promouvoir le projet « *Mentoring for Success* » qui propose aux entrepreneures starter l'appui d'entrepreneures chevronnées afin d'assurer la croissance de leur entreprise.
- Mettre en avant la remise du WOMED Award (WOMen in Entreprise and Development Award), le prix annuel de la femme indépendante, ainsi que la participation au réseau belge des Ambassadrices européennes de l'entrepreneuriat.

1.5 Système des titres-services

- En vue de la sixième réforme de l'Etat, les interlocuteurs sociaux travailleront sur la question du système des titres-services et proposeront des pistes d'améliorations.

1.6 Etude de la situation des femmes sur le marché de l'emploi bruxellois

- Etude sur les spécificités de Bruxelles et le décrochage scolaire.
- Etude et pistes de réflexion concernant le cumul de précarisations. Etude sur les femmes, la pauvreté et les conditions d'accès au marché du travail à Bruxelles et la manière de répondre de façon intégrée à l'ensemble des problèmes qu'elles rencontrent.
- Etude sur les mesures de contrôles des chômeurs mises en œuvre et les effets des nouvelles mesures sur base de statistiques ventilées hommes/femmes.
- Etude de la question relative à la création de places d'accueil supplémentaires avec des experts et partenaires sur le terrain afin de préciser et d'éclairer les recommandations en la matière.
- Etude sur les différents dispositifs et statuts existants en matière de places d'accueil dans la Région de Bruxelles-Capitale.

2. RECOMMANDATIONS pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois

2.1 Création d'un Conseil d'avis

Proposition d'acteurs : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et plus particulièrement le Cabinet du Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des chances

Le Conseil se réjouit que sa recommandation en la matière ait été entendue et ait abouti au projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale instituant un Conseil consultatif Egalité des chances pour les femmes et les hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale.

2.2 Rapport annuel régional

Proposition d'acteurs : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et plus particulièrement le Cabinet du Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des chances, l'Observatoire bruxellois pour l'Emploi

- Publication des apports des différents Ministres au Rapport Pékin.
- Présentation plus régulière des apports relatifs à l'égalité H/F au Parlement bruxellois et au Conseil consultatif Egalité des chances pour les femmes et les hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale.
- Etat des lieux annuel de la situation des femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise.

2.3 Développer les places d'accueil et les services de proximité

Proposition d'acteurs : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et plus particulièrement le Cabinet du Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des chances

- Création d'une task force en matière de politique bruxelloise de la petite enfance.
- Création d'un répertoire au niveau local des places d'accueil et étude des besoins.

- Création d'un répertoire des services de proximité (écoles des devoirs, ALE, titres-services, gardiennes, ...).
- Création d'un numéro vert afin d'obtenir l'ensemble des adresses des structures de proximité et ce, classées par communes. Ce numéro vert doit être étendu aux personnes âgées concernant l'ensemble des adresses des structures de proximité.
- Création de places d'accueil supplémentaires de qualité et à prix démocratiques. Dans ce processus, il faut tenir compte des différents besoins d'accueil existants : dans les crèches, les garderies, les haltes garderie, les services aux personnes âgées, l'accueil des personnes handicapées, l'accueil des personnes malades, les gardes-malades, ...
- Renforcement des structures d'accueil des enfants des femmes désirant suivre une formation.
- Dégagement des marges budgétaires permettant la création immédiate de crèches.
- Encouragement à la création de crèches dans les institutions publiques telles que les hôpitaux et les CPAS.
- Encouragement à l'ouverture de crèches dans les écoles ou à proximité et surtout où les besoins sont les plus criants.
- Encouragement aux accords de collaboration entre communes afin de maximaliser les places existantes.
- Financement en priorité des entreprises et associations actives dans le secteur des services de proximité et d'accueil des enfants.

2.4 Conclusion d'un accord de collaboration entre Bruxelles (Région, COCOF, COCOM, VGC) et l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes

Proposition d'acteurs: la Région de Bruxelles-Capitale, les Commissions communautaires bruxelloises, le pouvoir fédéral, l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes

Le Conseil se réjouit de l'aboutissement de l'interfédéralisation du Centre pour l'égalité des Chances, mis à l'ordre du jour du Conseil des ministres du 20 juillet 2012.

Le Conseil est d'avis qu'il est opportun de conclure un accord de collaboration entre la Région de Bruxelles-Capitale, les Commissions communautaires bruxelloises et le pouvoir fédéral afin de permettre un accès à l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes par les citoyens et instances bruxelloises pour le traitement des plaintes. Un processus de négociation devrait être entamé par le Ministre-Président et le Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et hommes, en vue d'aboutir à la signature d'un tel accord.

Dans cet accord de collaboration, d'autres actions communes peuvent être envisagées (par exemple des formations, actions ou sensibilisations).

2.5 Création d'outils d'analyse et de suivi via, entre autres, des statistiques sexuées

Proposition d'acteurs: le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, ACTIRIS, l'Observatoire bruxellois pour l'Emploi, l'IBSA

- Disposer des données chiffrées et genrées pour plus d'efficacité.
- Créer des indicateurs sexués et un monitoring permanent de contrôle de l'évolution de l'accès égalitaire à l'ensemble des secteurs et élaborer régulièrement des statistiques dans ce domaine.
- Elaborer des statistiques sur base du sexe et de la nationalité afin de pallier le manque de chiffres concernant la situation des femmes non européennes sur le marché du travail.
- Encourager l'élaboration de statistiques sexuées sur l'application de l'article 60 de la loi organique sur les CPAS.
- Récouter (ACTIRIS) les raisons invoquées par les femmes ne voulant pas suivre une formation afin de pouvoir, dans le futur, utiliser ces informations pour développer des actions spécifiques qui rencontreraient les problèmes invoqués.

2.6 Formation

Proposition d'acteurs: Bruxelles Formation, VDAB-RDB, IFAPME, Syntra, les opérateurs de formation

- Favoriser l'accès des femmes aux formations continues, au sein des entreprises, de façon à ce qu'elles puissent garantir un emploi durable et travailler à leur développement personnel.
- Lutter contre l'orientation des femmes vers des formations dans des secteurs féminisés et qui mènent très souvent à des emplois précaires.

- Créer des formations de base en éducation permanente : formation globale et sociétale qui aide à donner des repères et à développer la prise en charge des publics.

2.7 Sensibilisation

Proposition d'acteurs : Bruxelles Formation, VDAB-RDB, IFAPME, Syntra, les opérateurs de formation

- Sensibilisation des publics-cibles au genre, en cohérence avec les politiques mises en place par les pouvoirs subsidiants, et qui soutiennent le développement de la mixité des secteurs dans les formations (Bruxelles-Formation, VDAB-RDB, Fonds Social Européen).

2.8 Activation et politique de l'emploi

Proposition d'acteurs : les services publics, l'ONEM

- Instruction aux employés des services publics et des fonctionnaires de l'ONEM de tenir compte des questions relatives aux places d'accueil en matière d'activation des chômeurs.

2.9 Développer et intégrer la dimension de genre dans les (pré-) formations des chercheur/ euses d'emploi

Proposition d'acteurs : Bruxelles Formation, VDAB-RDB, IFAPME, Syntra, les opérateurs de formation

Le Conseil invite les organismes de formation pour adultes (Bruxelles Formation, VDAB-RDB) et les opérateurs privés (organismes ISP,...) :

- à offrir des formations adéquates intégrant la dimension de genre pour lutter contre les obstacles qui empêchent les femmes et les hommes de s'intégrer dans une profession majoritairement occupée par des personnes de l'un ou l'autre sexe.
- à encourager les personnes à choisir les filières de formation indépendamment de leur sexe.
- à mettre en place des plans de formations destinées aux personnes qui réintègrent leur travail suite à une interruption de carrière et à donner un accès privilégié à ces personnes, identifiées comme un groupe-cible en tant que tel.

- à évaluer chaque formation afin d'identifier les éventuels obstacles organisationnels et/ou niveau du contenu, qui rendent ces formations plus difficilement accessibles pour les femmes.
- à assurer une sensibilisation aux questions de genre dans les formations où sont présentes beaucoup de personnes d'un même sexe, afin de les préparer à accueillir positivement l'arrivée de personnes de l'autre sexe dans leur secteur d'activités, lorsqu'elles seront engagées dans la vie professionnelle.
- à offrir aux femmes un parcours préparatoire afin d'augmenter leurs chances de réussite dans les formations ainsi qu'un parcours de suivi pour garantir le lien avec l'embauche. Y organiser un entraînement à l'assertivité accessible pour certains groupes de femmes. Soutenir les initiatives de « préformation » des femmes n'ayant pas accès au monde du travail et de la formation pour des raisons familiales, sociales et/ou culturelles.
- à organiser des formations en assertivité destinées aux femmes afin de leur permettre de s'affirmer, en particulier dans les métiers et professions où elles sont minoritaires ; prévoir un encadrement destiné aux femmes travaillant dans des métiers et secteurs majoritairement occupés par des hommes, afin qu'elles ne quittent pas ces métiers et secteurs en raison des difficultés liées au fait qu'elles sont des femmes.

Le Conseil rappelle ses recommandations de 2007 et invite les Gouvernements compétents pour la formation professionnelle :

- à encourager la mise en place d'actions positives visant à corriger les inégalités existantes entre femmes et hommes dans certains secteurs d'activités et dans certaines formations proposées.
- à soutenir les initiatives d'émancipation des femmes n'ayant pas accès au monde du travail et de la formation pour des raisons familiales et culturelles.
- à soutenir les démarches visant à permettre une meilleure visibilité de l'offre de formation, par exemple une base de données commune à l'enseignement technique et professionnel, à l'enseignement de promotion sociale, à la formation professionnelle, à la formation en alternance et à la formation des petites et moyennes entreprises. Une telle base de données assurerait une connaissance approfondie de l'offre de formation en Région bruxelloise, permettrait un processus récurrent d'analyse de l'offre de formation et pourrait orienter les décisions politiques en matière de formation.

- à élargir et augmenter l'offre de formations, de manière à renforcer la présence des femmes dans celles-ci, également dans les métiers où les femmes accèdent principalement et dans les filières de formations pour les métiers particulièrement développés dans la ville. De manière générale, **le Conseil** entend affirmer qu'il est également nécessaire d'augmenter l'accessibilité aux formations en améliorant qualitativement et quantitativement l'offre de structures d'accueil des enfants, des transports en communs, des horaires et en établissant une réelle mixité dans toutes les formations.

2.10 Le secteur public

Proposition d'acteurs : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, les Commissions communautaires communes, les Administrations, les communes, les CPAS, les OIP, ...

Le Conseil souhaite que le Gouvernement encourage une représentation correcte de la diversité de la population bruxelloise au sein de la fonction publique, étant donné le rôle d'exemple que doit jouer cette dernière :

- Constituer des objectifs chiffrés sur le pourcentage de femmes à atteindre dans toutes les fonctions à responsabilité et dans les conseils de direction. Cet objectif chiffré devrait être assorti de sanctions.
- Ecarter toutes discriminations lors des examens de recrutement et de promotion au sein de l'Administration (fonction publique, communes, CPAS, OIP, ...), veiller à ce que les organisateurs des examens soient attentifs aux éléments qui, malgré les législations et réglementations égalitaires, pourraient laisser place à des discriminations sexuelles, en particulier lors des entretiens oraux étant donné qu'ils sont davantage dépendants de la subjectivité des examinateurs, des préjugés sexués et des stéréotypes de genre.
- Etudier les discriminations entre femmes et hommes en matière de formation et établir les actions à prendre dans l'accès aux formations.
- Sensibiliser les Administrations à la campagne « *Nettoyer en journée ? Un monde de différences !* ». **Le Conseil** se réjouit que le nettoyage en journée s'applique déjà dans nombreuses Administrations.

2.11 Développer l'entrepreneuriat féminin

Proposition d'acteurs : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région de

Bruxelles-Capitale, l'ABE, ACTIRIS, les organismes privés, les opérateurs de formation, l'enseignement, ...

En collaboration avec les partenaires sociaux :

- Développer des mesures/projets dans l'enseignement régulier afin de promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes (femmes).
- Renforcer les dispositifs d'ACTIRIS envers les femmes au chômage qui veulent créer leur propre entreprise et veiller à ce qu'ils soient accessibles au niveau du genre.
- Développer des formations sur mesure pour les femmes au chômage qui veulent créer leur propre entreprise.
- Favoriser le développement et la promotion d'un réseau notamment de business angels.
- Promouvoir l'accès des femmes entrepreneures aux systèmes de (micro)crédit, ...
- Enumérer les obstacles qui découragent les femmes entrepreneures de se servir des mesures et services existants (comme par exemple accueil d'enfants).
- Faciliter la combinaison travail - vie privée des femmes entrepreneures à travers la création de services et mesures adaptés à leur situation (par exemple des accueils flexibles pour les enfants).
- Créer un portail pour l'entrepreneuriat féminin ou augmenter la connaissance des aspects spécifiques liés à l'entrepreneuriat féminin au sein des services existants que les femmes indépendantes pourraient contacter pour toutes leurs questions concernant leurs besoins.
- Mettre en place un réseau des initiatives et projets existants.

*
* *