
AVIS D'INITIATIVE

Rapport du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes : Le COVID- 19 et son impact sur les inégalités entre les Femmes et les Hommes

Avis traité par

Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté

Avis traité le

17 mai et 3 juin 2021

Avis adopté par l'Assemblée plénière du 8 juillet 2021

BRUPARTNERS

Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles

Tél : 02 205 68 68 – brupartners@brupartners.brussels – www.brupartners.brussels

Préambule

Le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) a publié un Rapport intitulé « Le COVID-19 et son impact sur les inégalités entre les Femmes et les Hommes »¹ (*ci-après Rapport*).

Les données et analyses chiffrées relevées dans le Rapport dénoncent clairement la vulnérabilité des femmes dans plusieurs domaines (emploi, formation, précarité, ...). Le Rapport met en évidence que la pandémie creuse et renforce les inégalités de genre. Ces constats sont inquiétants à court, moyen et long terme pour l'impact sur les droits des femmes, leurs acquis sociaux et professionnels ainsi que leur bien-être et leur santé.

Sur base du Rapport, le CEFH établit 19 constats alarmants et formule 19 recommandations relatives aux compétences régionales pour une gestion de la crise et une relance qui soient pertinentes, humaines et efficaces.

Les 19 recommandations sont les suivantes :

1. Développer une politique d'égalité F/H forte, globale, transversale et intersectionnelle bâtie sur des analyses des données qui doivent être toutes automatiquement sexuées, se donner des objectifs chiffrés précis dans le temps et des indicateurs de performance pour que la volonté politique se transforme en actes.
2. Préserver la place des femmes sur le marché du travail coûte que coûte.
3. Reconnaître et (re)valoriser les essentiels métiers du « care ».
4. Renforcer la mixité des métiers pour contrer les effets de ségrégation et de pénurie.
5. Renforcer la plus-value de la mixité F/H de la formation professionnelle.
6. Soutenir les indépendantes face au risque réel de précarisation.
7. Accompagner le public face au télétravail.
8. Anticiper les effets cachés des mesures face à la crise pouvant pénaliser les femmes et toute personne en situation de précarité.
9. Renforcer les mesures de soutien autour des familles monoparentales.
10. Renforcer les services à la collectivité qui permettent d'augmenter le taux d'emploi des femmes et de lutter contre leur précarité.
11. Renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans l'espace public.
12. Renforcer la lutte contre le sexisme et les violences sexuelles au travail.
13. Renforcer la lutte contre les violences intrafamiliales et les féminicides.
14. Garantir un accès universel aux soins de santé.
15. Prendre soin des souffrances physiques des femmes, particulièrement celles qui leur sont propres.
16. Prendre soin de la santé mentale des femmes.
17. Prendre soin des droits sexuels et reproductifs menacés des femmes.
18. Prendre soin d'un personnel soignant abîmé et sous valorisé.
19. Développer une télémédecine inclusive.

Le CEFH - composé des interlocuteurs sociaux, des associations de terrain et du monde académique - a souhaité analyser l'impact de la crise sanitaire et économique sur les femmes et les hommes à

¹ Hassina Semah, CEFH, « Le COVID-19 et son impact sur les inégalités entre les Femmes et les Hommes », Bruxelles, 2021. www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be

Bruxelles et accompagner le Gouvernement régional bruxellois, sur base de ses recommandations en proposant des mesures spécifiques pour corriger les déséquilibres.

Brupartners a souhaité se saisir de ce Rapport du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes, afin de soutenir et appuyer certains de ses constats et recommandations, notamment en termes de mesures de relance et de politiques à développer. Ces recommandations doivent être étudiées au regard des politiques existantes comme la Stratégie Go4Brussels 2030 (S2030), ou en développement comme la Stratégie Qualification-Emploi (SQE).

Avis

1. Constats

1.1 Enjeux généraux

Brupartners soutient et appuie les enjeux généraux liés aux inégalités de genre identifiés dans le Rapport² à savoir :

- 1) La coordination efficace des politiques de genre au niveau régional entre les différents niveaux de pouvoir, afin de développer une vision globale, multifocale et en temps réel des enjeux de genre sur le territoire régional.

A plusieurs reprises et dans le cadre de différentes thématiques³, **Brupartners** a eu l'occasion de souligner l'importance d'une coordination des différents niveaux de pouvoirs, notamment pour une vision globale des enjeux et réalités de terrain mais également pour une mise en œuvre et une coordination efficace.

- 2) Le gendermainstreaming

Comme identifié en priorité dans son avis d'initiative concernant les propositions des pistes d'actions en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un Plan « Famille monoparentales »⁴, **Brupartners** demande d'utiliser les outils existants en Région de Bruxelles-Capitale comme le *gendermainstreaming* et le Test Egalité des chances dans toutes les décisions de politiques socio-économiques qui se soucient de la monoparentalité.

Brupartners l'a également reformulé⁵ afin de parvenir à une approche intégrée de la lutte contre la pauvreté et les discriminations, en considérant comme nécessaire d'appliquer les principes du *gendermainstreaming* et le Test Egalité des chances à toutes les décisions de politiques socio-économiques.

- 3) Le genderbudgeting

Brupartners soutient l'application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire, en ce compris une évaluation des budgets existants, avec une

² Rapport, pp.11-1.

³ Contribution du 7 mai 2021 relative au projet de Plan régional bruxellois de soutien aux familles monoparentales C-2021-007-BRUPARTNERS

⁴ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

⁵ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

perspective de genre à tous les niveaux de ce processus budgétaire, ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses, dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

4) Les statistiques sexospécifiques, les statistiques genrées et les indicateurs de genre.

Brupartners soutient également le besoin de statistiques démographiques et socio-économiques sexospécifiques, de sorte à quantifier d'éventuelles différences numériques entre les femmes et les hommes dans un domaine spécifique. Il demande également des statistiques genrées et des indicateurs de genre afin de mieux prendre en compte la réalité de la situation des femmes.

5) La démarche intersectionnelle

Brupartners soulignait⁶ aussi le fait que la crise du COVID-19 et les mesures de confinement ont mis en exergue certains constats dont l'intersectionnalité, c'est-à-dire les difficultés cumulées des parents solos (femme, situation économique et sociale, l'origine, ...). Il considère donc comme primordial de pouvoir prendre en compte de manière globale et spécifique des discriminations de genre dans leur croisement avec d'autres discriminations (par exemple : l'origine, l'âge, la couleur, l'orientation sexuelle, ...).

1.2 Emploi et formation

Brupartners appuie le constat du Rapport⁷ que la crise a vu naître une catégorie professionnelle particulière : les métiers qui ont été considéré essentiels dans la gestion de la crise sanitaire (métiers de la santé au sens large, des fournitures pharmaceutiques, de la distribution alimentaire, du nettoyage et de la désinfection, ...). L'analyse genrée révèle une surreprésentation des femmes dans ces secteurs : elles constituent plus de 60 % des effectifs de la grande distribution, 70 % du personnel de la santé bruxellois et plus de 90 % du personnel des pharmacies, des centres de santé mentale, des soins familiaux et complémentaires à domicile, du nettoyage et en particulier des titres-services.

Le Rapport⁸ relève qu'avec le premier confinement, 4.100 Bruxelloises ont quitté le marché de l'emploi et n'y sont pas revenues alors que 5.345 nouveaux Bruxellois y sont rentrés. **Brupartners** rejoint l'interprétation selon laquelle cette transition féminine vers l'inactivité est une conséquence probable de ce que l'on appelle « le travail du care » à l'autre, et en particulier à des enfants ou aînés, qui pèse plus lourdement sur les femmes que sur les hommes. **Brupartners** observe que la mise en arrêt partiel des services à la collectivité (les écoles,...) pendant le confinement a transféré une partie du « travail du care » rémunéré (du secteur public et secteur non-marchand) au sphère privée (non-rémunéré), avec un impact disproportionné sur les femmes⁹. Un autre constat du Rapport¹⁰ que **Brupartners** souhaite pointer porte sur « le congé parental corona » qui est un régime de congé particulier permettant de soulager les parents de leurs obligations professionnelles et familiales dans un contexte de confinement strict, de télétravail et de fermeture des écoles ou des lieux alternatifs de garde d'enfants. En matière de genre, à Bruxelles, les femmes comptabilisent à elles seules, 71,5 % de tous les congés parentaux pris en 2020 contre 28,5 % pour les hommes. Ce ratio 2/3 pour les femmes versus 1/3 pour les hommes reste la norme durant la période d'activation de ce congé particulier. **Brupartners** relève également le fait que ce ratio se retrouve à l'identique pour tous les modes d'interruption de

⁶ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

⁷ Rapport, p. 23.

⁸ Rapport, pp. 13-14.

⁹ Voir [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

¹⁰ Rapport, pp. 16-17.

carrière visant le soin apporté à un tiers (enfant, proche malade), et ce, tant pour les travailleurs du secteur public que du secteur privé.

Enfin, **Brupartners** souhaite mettre en avant le constat du Rapport¹¹ que 2/3 des formations en ligne ont été suivies par des femmes, mais la fracture numérique a davantage pénalisé les femmes peu qualifiées.

1.3 Inégalité et précarité

Le Rapport¹² constate que les femmes ont deux fois plus de risques de tomber dans la pauvreté que les hommes. Il énonce que, de manière générale, les femmes sont structurellement moins bien loties que les hommes : écart salarial en leur défaveur, épargne limitée ou inexistante, emploi plus précaire, etc. La liste est hélas très longue. Comme déjà mentionné, **Brupartners** pointe le fait que malgré l'absence de données précises sur les impacts, les personnes les plus précaires subissent plus durement les effets de toute crise et que les femmes appartiennent structurellement à ces groupes précarisés.

Concernant les familles monoparentales, **Brupartners** a déjà souligné¹³ l'importance de porter une attention particulière à ces groupes. En effet, à Bruxelles, les femmes sont dans 86,6 % des cas à la tête des familles monoparentales et sont très exposées au risque de pauvreté. De plus, comme le Rapport¹⁴ le développe, ces mamans « solos » présentent de grandes vulnérabilités sociales (faibles taux d'activité (44 %), faibles taux d'emploi (36 %), taux de chômage élevé (17 %), ...).

Brupartners met aussi en évidence le constat¹⁵ qu'en dix ans, le nombre de personnes sans-abris en Région de Bruxelles-Capitale a doublé, dont près de 1 adulte concerné sur 3 est une femme.

1.4 Santé

Le Rapport¹⁶ identifie qu'une 1 femme sur 4 et 1 homme sur 7 auront développé de l'anxiété avec la crise. Si la santé physique des femmes est globalement meilleure que celle des hommes, leur santé mentale est structurellement moins bonne. Une charge mentale est à mettre en lien avec les normes de genre qui imposent spécifiquement aux femmes un travail de care à l'endroit de leurs enfants, partenaire, aînés, voire des malades de leur connaissance en sus de leur activité professionnelle.

Brupartners souligne aussi l'effet de la crise du COVID-19 qui a entraîné des journées devenues « triples » pour certaines, les femmes avec enfants ayant même dû endosser la charge pédagogique imposée par la scolarisation des enfants à domicile dans le cadre des fermetures d'école liées aux confinements successifs.

Dans son avis d'initiative¹⁷ concernant les impacts de la crise du COVID-19 sur les situations de pauvreté et de précarité en Région bruxelloise, **Brupartners** avait également identifié l'axe de la santé mentale. En effet, les mesures de confinement ont grandement impacté la santé publique : l'anxiété générée par la pandémie, l'isolement, la fermeture des écoles lors du premier confinement, qui a

¹¹ Rapport, pp. 33-36.

¹² Rapport, pp. 36-38.

¹³ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

¹⁴ Rapport, p. 38.

¹⁵ Rapport, p. 38.

¹⁶ Rapport, pp. 54-55.

¹⁷ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

occasionné une charge de travail supplémentaire conséquente pour les parents, ... sont autant de facteurs ayant pesé négativement sur le bien-être de la population. La perte de revenus pour les uns, le télétravail à temps plein s'accompagnant le plus souvent d'une charge financière supplémentaire à supporter par les ménages pour les autres, la situation a également provoqué une incertitude financière génératrice de problèmes en cascade, et notamment d'anxiété et de mal-être psychologique.

Brupartners regrette que la fiche régionale « Augmenter l'offre de soins en santé mentale » du Plan National pour la Reprise et la Résilience ne se retrouve plus dans la version finale telle qu'adressée le 30 avril 2021 à la Commission européenne.

2. Recommandations

2.1 Recommandations générales

Recommandation n° 1 : Développer une politique genrée forte, globale, transversale et intersectionnelle

Brupartners souhaite appuyer cette recommandation de développement d'une vision genrée forte, globale, transversale et intersectionnelle.

2.2 Emploi, entrepreneuriat et formation

Recommandation n° 2 : Préserver la place des femmes sur le marché du travail coûte que coûte

Brupartners soutient que les conséquences de la crise ne peuvent, en aucun cas, comporter des effets de genre notamment la précarisation des femmes sur le marché du travail, le chômage technique, les renégociations du temps de travail à la baisse, les congés corona.

Brupartners met particulièrement en avant les demandes d'actions suivantes :

- Recommander aux entreprises de veiller à la préservation de l'égalité de genre à la réembauche du personnel mis en chômage économique suite aux fermetures liées à la crise sanitaire ;
- Encourager les autorités compétentes à récolter des chiffres genrés relatifs à l'impact de la crise sur l'emploi à Bruxelles (licenciements, démissions, recrutements, promotion, variation du temps de travail, congés parentaux, congés corona, ...)
- Veiller aux enjeux de l'égalité et des conséquences du télétravail sur la place des femmes dans les entreprises ;
- Former le public bruxellois et en particulier les femmes sous-qualifiées au numérique pour lutter contre la fracture numérique et leur permettre d'être plus compétitives sur un marché de l'emploi qui s'est fortement digitalisé avec la crise ;
- Porter une attention particulière et un soutien aux « travailleuses pauvres » (« working poors ») afin de promouvoir leur autonomisation financière notamment en les informant des aides complémentaires existantes ;
- Porter une attention particulière à ce que les aides apportées aux secteurs qui ont souffert de la crise aillent en particulier dans la défense des emplois féminins.

Recommandation n° 3 : Reconnaître et (re) valoriser les essentiels métiers du « care »

Comme déjà mentionné, les femmes sont surreprésentées dans les métiers du soin à l'autre (secteurs de la santé, de l'enfance, du handicap, ...) et ces métiers sont structurellement peu valorisés.

Brupartners attire l'attention d'un besoin de reconnaissance et de revalorisation de ces métiers notamment, comme le mentionne le Rapport¹⁸, en :

- Soutenant, de manière structurelle, les métiers de la santé et promouvoir leur attractivité (médical, paramédical, social et équipe de support de type entretien et coordination) grâce à de meilleures conditions de travail, une rémunération plus juste fondée sur les valeurs effectives des métiers et un niveau de pénibilité reconnu ;
- Renforçant l'offre de formation continue et son accessibilité ;
- Déconstruisant les stéréotypes sexistes encore bien ancrés dans le monde médical notamment la féminisation voire l'hypersexualisation de certaines fonctions.

Recommandation n°4 : Renforcer la mixité pour contrer les effets de ségrégation et de pénurie

Brupartners soutient la demande de renforcer la mixité pour contrer les effets de ségrégation et de pénurie notamment pour une relance économique efficace à moyen et long termes.

Brupartners souligne l'importance de prendre des mesures incitatives facilitant la mise à l'emploi du genre sous-représenté dans une fonction « essentielle » ou critique. **Brupartners** prend acte de la recommandation du rapport soulignant la nécessité de corriger la sous-valorisation salariale pour les secteurs dits féminins, afin d'en accroître l'attractivité ainsi qu'une nécessité de corriger les inégalités salariales pour des niveaux identiques de qualification et de pénibilité.

Comme mentionné dans sa Contribution¹⁹ concernant l'élaboration de la Stratégie Qualification-Emploi, d'un point de vue méthodologique, **Brupartners** recommande d'être attentif à la définition des métiers en pénurie et des métiers porteurs qui devrait être idéalement partagée par les différentes parties prenantes. En effet, **Brupartners** rappelle que les critères conduisant à établir la liste des métiers en pénurie peuvent varier d'une Région à l'autre, ce qui peut conduire à des diagnostics différents selon l'acteur qui sera consulté. Par ailleurs, la crise sanitaire et ses conséquences ont montré l'importance des métiers permettant de répondre à des besoins sociaux et liés aux soins à la personne. Ces métiers doivent donc faire l'objet d'une attention particulière auprès des chercheurs d'emploi en quête d'orientation professionnelle. **Brupartners** souligne l'orientation volontaire et non contrainte des demandeurs d'emploi vers les métiers en pénurie et soutient, avec les secteurs, la revalorisation de ces métiers.

Brupartners demande également que ces questions soient mises en lien avec les politiques de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations en Région de Bruxelles-Capitale.

Recommandation n° 5 : Renforcer la plus-value générée de la formation professionnelle

Concernant la formation professionnelle, **Brupartners** appuie le renforcement de la logique de passerelle entre formations, permettant aux femmes peu qualifiées de gagner en qualification et viser, à moyen terme, un meilleur emploi (secteurs titres-services, de la petite enfance, aide et soin à domicile...).

Brupartners rappelle aussi que la formation professionnelle et l'éducation au sens large sont de puissants leviers de changement social et constituent des outils de choix pour soutenir une relance qui ne pénaliserait pas les femmes et qui, au contraire, profiterait pleinement de leur plus-value pour l'économie.

¹⁸ Rapport, p. 63.

¹⁹ C-2021-009-BRUPARTNERS

Brupartners soutient l'action, identifiée dans le Rapport, de déployer la validation des compétences, de valoriser la certification professionnelle liée à la formation qualifiante et de renforcer la reconnaissance des diplômes étrangers à Bruxelles pour les secteurs dits féminins, afin de permettre aux femmes sous-qualifiées mais compétentes d'accéder à de meilleures rémunérations et/ou emplois. Il demande de renforcer les équipes au niveau du Consortium de validation des compétences. De plus, il souligne une nouvelle fois la complexité administrative du dispositif de reconnaissance qui en plus n'est pas gratuit.

Brupartners appuie aussi l'établissement des parcours de formation à destination des travailleurs du secteur des titres-services, initialement créé comme secteur tremplin vers des emplois de qualité.

Brupartners souhaite mettre en évidence deux exemples concrets :

- 1) Le Fonds Maribel permet aux aides ménagères sociales de suivre une formation passerelle vers le métier d'aide familiale, tout en gardant leur salaire et en couvrant les coûts liés au remplacement de cette personne. Les personnes qui terminent cette formation sont par la suite très souvent engagées comme aide familiale. Actuellement, Bruxelles compte 3 centres de formation pour les aides familiales. Deux des trois relèvent de l'ISP, et doivent donc former des chercheurs d'emplois et non des travailleurs. Cette réalité constitue un frein important au développement des formations passerelles du métier d'aide-ménagère vers le métier d'aide familiale puisqu'une seule école peut l'organiser. La liste d'attente à Bruxelles est donc trop longue. Les candidats doivent attendre 2-3-4 ans avant d'obtenir une place. Ils abandonnent donc souvent cette idée de formation et/ou vont vers d'autres emplois.

Brupartners demande donc la création d'une filière de formation avec des places supplémentaires dans les centres de formation, tant ISP que non ISP, pour pouvoir offrir plus de formations permettant d'accéder au métier d'aide familiale. Ceci permettrait d'augmenter la mobilité des aides ménagères vers le métier d'aide familiale. Il demande également de pourvoir à la promotion des aides ménagères.

- 2) Force est de constater qu'il existe très peu d'opportunités de mobilité professionnelle dans le secteur de l'Enfance. Il n'y a, par exemple, aucune formation continue particulière ouverte aux puéricultrices, qui leur permettrait d'acquérir des certificats/qualifications officiel(le)s (comme le diplôme d'institutrice maternelle). Elles doivent suivre le cursus général (3 ans d'étude en formation qualifiante).

Brupartners demande de promouvoir ces initiatives à savoir :

- Un profil métier « accueillant d'enfants – 0-12 ans » : Le Service Francophone des Métiers et des Qualifications (SFMQ) a élaboré un nouveau profil métier « accueillant d'enfants ». Ce profil métier a été approuvé par la Chambre des métiers. Aujourd'hui, en collaboration avec les écoles et des partenaires de formation, le SFMQ travaille un profil de formation. Ce profil vise, entre autres, une revalorisation du métier ainsi qu'une mobilité professionnelle.
- Une recherche sur le Bachelier Petite Enfance est en cours : L'université de Liège, en collaboration avec l'ONE, a travaillé sur la création d'un Bachelier « Petite Enfance ». Un des objectifs de ce bachelier est aussi la mobilité professionnelle.
- La valorisation des acquis de l'expérience (VAE) : Un projet pilote destiné aux accueillants d'enfants est en cours. Grâce aux acquis de l'expérience et avec une formation complémentaire, les travailleurs accéderont à tous types de milieux d'accueil (0-12 ans).

Recommandation n° 6 : Soutenir les indépendantes face au risque réel de précarisation

Brupartners souligne la nécessité de promouvoir l'égalité dans les conditions liées aux mesures de soutien et de relance à destination des indépendantes, ainsi que les initiatives de rééquilibrage.

Brupartners appuie aussi la demande de valoriser les secteurs dans lesquels les femmes entreprennent, ainsi que leurs services et produits, à travers des incitants symboliques (label genre) et/ou financiers (primes, mesures fiscales avantageuses...).

Recommandation n° 7 : Accompagner le public face au télétravail

Le Rapport et d'autres études le démontrent, la digitalisation de la société, généralisée et forcée par la crise sanitaire, ne s'est pas faite sans conséquence et en particulier pour les femmes.

Il est essentiel, selon **Brupartners**, d'ouvrir une réflexion avec les interlocuteurs sociaux et le Gouvernement concernant les conséquences du télétravail, tant pour le secteur public que le secteur privé, et en particulier son impact genré sur le partage des tâches, la santé et la conciliation vie privée et vie professionnelle.

Brupartners demande de former les responsables RH et du bien-être au travail à cette nouvelle forme d'organisation du travail et à ses conséquences sur le personnel.

Brupartners rappelle que le choix du télétravail doit être discuté et concerté entre les travailleurs et les employeurs au sein des entreprises et services publics. A cet égard, il rappelle²⁰ sa demande d'intégrer un nouveau critère protégé de discrimination pour prendre en compte la difficulté des parents, à savoir la notion de responsabilité parentale (et par extension la monoparentalité). Le critère des responsabilités familiales devrait englober celui de responsabilité parentale. La notion permettrait de mieux protéger les parents, y compris de famille monoparentale, mères et pères ainsi que les aidantes et aidants proches.

En effet, actuellement, la maternité n'est pas définie et il est difficile de savoir jusqu'où s'étend cette notion. Il n'y a pas beaucoup de jurisprudence en la matière mais celle-ci semble opter pour une vision restrictive de la maternité, en la réduisant aux aspects physiques et biologiques (Cour du travail de Bruxelles, 16 juin 2009, R.G. 49.687). Cette notion doit également permettre de protéger les parents ayant des enfants à la minorité prolongée et ayant des enfants porteurs d'un handicap qui restent à vie avec leur(s) parent(s), entre autres faute de places dans des institutions appropriées. La Belgique a dernièrement encore été condamnée en la matière.

En outre, il s'agit d'une obligation prévue dans la Convention OIT n°156 sur les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales.

Brupartners recommande d'intégrer également ce nouveau critère de responsabilités familiales dans le futur Code bruxellois anti-discrimination et, en attendant le Code, à tout le moins dans une ordonnance ad hoc ajoutant ce critère aux autres critères protégés par la législation anti-discrimination.

Brupartners attire également l'attention sur la sensibilisation et la formation du personnel aux bonnes pratiques du télétravail et du bon équilibre entre les temps professionnels et les temps privés.

²⁰ C-2021-007-BRUPARTNERS

Brupartners rappelle son avis d’initiative²¹ concernant le plan d’appropriation numérique dans lequel il demande que les personnes actives dans le monde du travail ne maîtrisant pas nécessairement les outils du numériques soient également ciblées par les actions du Plan. Ces personnes ayant souvent recours à des services externes pour réaliser de nombreuses procédures (c’est le cas pour de nombreux indépendants), la réalité de leurs connaissances digitales peut être méconnue des recensements « officiels ».

2.3 Inégalité et précarité

Recommandation n° 8 : Anticiper les effets cachés des mesures face à la crise pouvant pénaliser les femmes et toute personne en situation de précarité

Brupartners demande que, pour chaque politique à mettre en place, soient analysés les effets défavorables possibles en termes d’égalité des genres et des situations de pauvreté.

A cet égard, **Brupartners**²² pointe l’étude de Laurence Noël concernant le non-recours aux droits et précarisations en Région bruxelloise.

Recommandation n° 9 : Renforcer les mesures de soutien autour des familles monoparentales

Brupartners salue le Plan régional de soutien aux familles monoparentales qui va être développé dans une vision transversale. De manière générale, il insiste sur le caractère primordial et nécessaire de la mise en place d’actions concrètes pour les mamans solos.

Cependant, **Brupartners** demande, principalement dans les matières liées à l’emploi et à la formation, qu’une fois la situation aura été analysée, des actions concrètes et précises soient mises en œuvre. En effet, actuellement le Plan ne prévoit que des actions de monitoring et d’analyse ou étude.

Brupartners réitère²³ sa recommandation concernant le besoin de mener une réflexion concernant la politique des allocations familiales pour les familles monoparentales. Actuellement, la politique des allocations familiales prend en compte les familles monoparentales mais seulement à partir de 2 enfants avec un maximum de 3 enfants et pour un montant de 20 euros par enfant.

Recommandation n° 10 : Renforcer les services à la collectivité luttant contre la précarité féminine

Brupartners demande de renforcer principalement les services d’accueil extra-scolaire dans les écoles et le soutien pédagogique.

Pour faciliter l’exercice des droits et éviter le non-recours aux droits, **Brupartners**²⁴ rappelle sa demande qu’une étude sur la mise en place de l’automatisation des droits soit faite. Des investissements doivent être réalisés afin de permettre à tout personne éligible à un droit fondamental ou à une prestation sociale d’en bénéficier effectivement. Ces investissements doivent aller de pair avec le développement de coopérations et de collaborations entre les différentes instances d’aides, en vue d’harmoniser les conditions d’octroi et de permettre un échange de données.

²¹ [A-2021-042-BRUPARTNERS](#)

²² L.Noël, Brussels Studies, Non-recours aux droits et précarisations en Région bruxelloise, Bruxelles, 2021.

²³ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

²⁴ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

Brupartners rappelle²⁵ également sa recommandation d'étudier la situation et les besoins des milieux d'accueil de la petite enfance et de réaliser une analyse quantitative de ces différentes structures. Il importe également de favoriser l'accessibilité financière des crèches et milieux d'accueil pour permettre à l'ensemble des familles de pouvoir y recourir.

Enfin, **Brupartners**²⁶ rappelle qu'une accessibilité des services publics à tous les citoyens est la condition essentielle d'une effectivité des droits individuels. Il importe dès lors qu'une réflexion soit faite pour permettre aux services publics de gérer des situations de crise, tout en garantissant l'accès à tous les publics. La fracture numérique ne peut être un obstacle à cette garantie.

2.4 Violence

Recommandation n° 11 : Renforcer la lutte contre le harcèlement sexiste dans l'espace public

Brupartners rappelle l'importance du Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes et de ses actions en termes de politiques intégrées et de collecte de données, de prévention, de protection et soutien, d'enquêtes, de poursuites, de droit procédural et de mesures de protection ainsi que de coopération régionale, nationale et internationale.

Brupartners²⁷ rappelle sa recommandation d'améliorer le sentiment de sécurité dans l'espace public et dans les transports en commun notamment, en réactivant le Plan Lumière de la Région bruxelloise. En effet, il souligne l'importance de la sécurité pour les femmes dans l'espace public notamment sur le chemin vers leurs emplois ou activités.

Recommandation n° 12 : Renforcer la lutte contre le sexisme au travail

Brupartners considère comme essentiel la mise en place de campagnes de formation et de sensibilisation à des outils spécifiques sur le sexisme, les violences intrafamiliales et le harcèlement sexuel à destination des dirigeants, du personnel RH et général et des représentants du personnel.

Brupartners appuie la demande de renforcer les dispositifs confidentiels et les processus internes offrant aide et/ou conseil au personnel victime de sexisme ou d'agression sexiste et plus globalement de violences dans le contexte professionnel.

Dans ce cadre, **Brupartners** rappelle les termes de la convention de l'OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et demande de veiller à sa ratification et transposition au niveau de la Région bruxelloise. Cette convention reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Il rappelle également la recommandation n°206 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

²⁵ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

²⁶ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

²⁷ [A-2020-047-BRUPARTNERS](#)

2.5 Santé

Recommandation n° 14 : Garantir un accès universel aux soins de santé

Brupartners soutient la demande de garantir une accessibilité financière pour tous les usagers y compris sans titre de séjour légal.

Brupartners attire l'importance de la santé sexuelle et reproductive des femmes.

Recommandation n° 16 : Prendre soin de la santé mentale des femmes

Brupartners demande²⁸ une nouvelle fois que l'accessibilité aux structures de santé mentale soit améliorée, notamment au niveau des remboursements des soins.

Brupartners demande une attention particulière concernant la charge mentale, la prévention au burn out et surmenage.

Afin de pouvoir agir directement et en priorité, **Brupartners** insiste sur le développement des maisons médicales et de la première ligne de soins, afin de prendre en charge directement les femmes qui sont en demande.

Recommandation n° 18 : Prendre soin d'un personnel soignant abîmé

Brupartners souligne qu'il n'existe pas encore d'études ou de données concernant la santé du personnel de soins. Il est en effet important de pouvoir monitorer la santé mentale du personnel soignant et en particulier l'évolution du stress post-traumatique, des troubles de l'anxiété et des troubles dépressifs, ce groupe ayant été pointé, par les études, comme particulièrement vulnérable aux effets de la crise.

Brupartners ajoute qu'il est aussi important de pouvoir prendre en compte la santé mentale et la santé physique.

Brupartners demande de prévoir un financement afin de revaloriser les métiers de la santé ainsi que tous les métiers considérés comme essentiels suite à la crise liée au COVID-19. Il demande de revoir les normes d'encadrement de ces métiers.

Brupartners constate²⁹ une surreprésentation des femmes dans les secteurs des Titres-services (75,8% de femmes salariées, 37,2% de salariés faiblement qualifiés contre 12,1% pour l'emploi intérieur bruxellois), Intérim (53,9% de femmes salariées, 64,3% de salariés hautement qualifiés contre 60,3% pour l'emploi intérieur bruxellois), Soins des personnes, Soins de santé et du Commerce de détail (56,6% de femmes salariées).

3. Annexe 1

Brupartners souhaite mettre en évidence l'annexe 1³⁰ du Rapport concernant la liste non exhaustive des données genrées manquantes en Région bruxelloise. En effet, les données et chiffres sont manquants notamment :

²⁸ [A-2021-002-BRUPARTNERS](#)

²⁹ Sources: SPF Economie - DGSIE (EFT), BCSS, ONSS, calculs view.brussels.

³⁰ Rapport, p. 81.

- en termes d'emploi : professions x genre, impact sectoriel de la crise x genre, congé parental corona, réduction de la durée du travail hebdomadaire x genre, réembauche du personnel mis en chômage temporaire x genre, la formation professionnelle, les statistiques officielles du télétravail, ...
- en termes d'inégalité et précarité : les tâches non rémunérées x genre, impact de la crise x genre, situations familles monoparentales post-COVID-19, ...
- en termes de violences : harcèlement sexiste en rue, violences sexuelles, ...
- en termes de santé : statistiques impact suivi des autres maladies, troubles physiologiques (sommeil) x genre, nouveaux troubles (« fatigue zoom » x genre, étude régionale santé mentale x genre, étude impact santé du personnel soignant, ...

*
* *