



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

AVIS

Conférence sur l'Emploi du 21/09/2023 sur la participation des femmes au marché du travail

Demandeur

Ministre Bernard Clerfayt

Demande reçue le

28 juin 2023

Avis rendu par le CEFH le

5 septembre 2023

Préambule

Le 21 septembre 2023, le Ministre du Travail organisera, en collaboration avec la Ministre fédérale en charge de l'Égalité des genres, de l'Égalité des chances et de la Diversité, la troisième conférence annuelle sur l'emploi. Le thème central de cette année est la participation des femmes au marché du travail.

Le Ministre fédéral de l'Économie et du Travail a fait appel au Ministre régional de l'Emploi afin qu'il contribue à la Conférence sur l'Emploi, en collaboration avec les partenaires sociaux, en partageant leurs constats et recommandations concernant la participation des femmes au marché du travail. L'objectif de la Conférence est d'aboutir à un Plan d'actions avec des mesures qui facilitent la participation des femmes au marché du travail.

Le Ministre bruxellois de l'Emploi a ainsi demandé au Conseil pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (ci-après « CEFH ou le Conseil ») de mettre en exergue les constats, les défis et recommandations qui lui semblent les plus importants en la matière.

Le Conseil regrette le délai relativement court de remise de contribution qui intervient également durant la période de congés scolaires.

Pour l'élaboration de cet avis, le CEFH s'est basé sur différents travaux à savoir :

- Rapport du CEFH du 15/04/2021 concernant l'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles¹ ;
- Avis du CEFH du 29/06/2021 concernant le Plan d'actions régional bruxellois de soutien aux familles monoparentales² ;
- Projet de Mémoire 2023 du CEFH (thématique emploi/formation)³ ;
- L'étude de Jump concernant « La place des femmes au sommet du BEL20 » (2023)⁴ ;
- L'étude concernant la participation des femmes au marché du travail du Conseil Supérieur de l'Emploi (2023)⁵ ;
- Avis du CEFH du 18/11/2022 concernant la ratification de la Convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail⁶ ;
- Avis du CEFH du 27/09/2022 concernant le Plan bruxellois de *gendermainstreaming* et d'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025⁷ ;
- Les grands axes des constats et recommandations formulés pour la Belgique repris sur le site Internet du SPF Emploi Travail et Concertation sociale⁸ ;
- L'étude du Dulbea « Le coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé de paternité peut aider » (2020)⁹.

¹ [CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES RECOMMANDATIONS COVID1 FR 2021 DEF.pdf \(irisnet.be\)](#).

² [CEFH-AVIS-Plan-de-soutien-aux-femmes-Monoparentales-29-juin-2021-docx.pdf \(irisnet.be\)](#).

³ Travaux en cours de rédaction.

⁴ [JUMP BEL20 ranking-Report_VF_Fr.pdf](#).

⁵ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_participation_femmes_marche_du_travail_20230123.pdf.

⁶ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT_190-221118-FR.pdf.

⁷ [Avis du 27/09/2022 du CEFH sur le Plan Bruxellois de Gendermainstreaming et d'Égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025](#).

⁸ [Homepage | Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale \(belgique.be\)](#).

⁹ <https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf>.

Avis

1. Constats

1.1 Inégalités et précarisation

Le **CEFH** pointe les constats du Rapport¹⁰ du Conseil Supérieur de l'Emploi qui indiquent qu'au cours des dernières décennies, le marché du travail s'est féminisé. Le taux d'emploi des femmes est passé de 50% en 1995 à 67% en 2021. Sur la même période, il a été constaté que le taux d'emploi des hommes est resté relativement stable, à un niveau légèrement inférieur à 75%. Les femmes demeurent sous-représentées parmi les personnes en emploi, malgré un taux de chômage plus bas que leurs homologues masculins et elles sont plus souvent inactives, et donc en dehors du marché du travail.

Si le **Conseil** se réjouit de l'augmentation du taux d'emploi des femmes, il tient à souligner cependant deux éléments importants. Premièrement les femmes travaillent toute leur vie de manière rémunérée (via leur emploi) et de manière non rémunérée, au travers des tâches domestiques et familiales qu'elles assument encore en grande majorité en 2023. Cette double journée de travail est à l'origine de nombreuses inégalités. Deuxièmement, si le taux d'emploi s'est amélioré, le **CEFH** rappelle qu'il importe de vérifier dans quel type d'emploi les femmes sont représentées. L'objectif à poursuivre est l'accès à un emploi *de qualité*, donnant accès à une autonomie économique et financière de chaque citoyenne et citoyen, pas une mise à l'emploi vers un emploi précaire.

Les vies professionnelles des femmes et des hommes sont donc structurellement inégales. En moyenne, les femmes n'ont pas les mêmes opportunités, n'évoluent pas dans les mêmes secteurs, n'accèdent pas aux mêmes valorisations salariales¹¹ et ne peuvent prétendre au même niveau de pension que les hommes. Ces inégalités sont le reflet de choix collectifs de société, amplifiés par des stéréotypes de genre. Ils ont un impact sur l'autonomie économique et financière des femmes et sur l'accès à leurs droits actuels et futurs à la sécurité sociale. Ces problèmes structurels appellent des réponses structurelles.

En effet, en Belgique en 2021, une femme gagne en moyenne 8% de moins que les hommes. Cette différence augmente jusqu'à 21% (salaire annuel brut moyen) si aucune correction quant à la durée du travail n'est faite. Ce chiffre souligne aussi que le travail à temps partiel est l'une des causes principales de l'écart salarial. En 2018, ce sont 43% des femmes qui occupaient un emploi à temps partiel contre 11% des hommes¹². Le **Conseil** met en évidence que la différence salariale entre les femmes et les hommes dépend aussi des différents secteurs.

Le **CEFH** attire l'attention sur les effets des carrières non linéaires des femmes, la charge plus globale et structurelle du care (qu'elle soit mentale, physique, organisationnelle et/ou financière) qui ont un impact important sur leur accès à l'emploi, la formation et la promotion.

¹⁰ « La participation des femmes au marché du travail », Conseil Supérieur de l'Emploi, 2023, https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_participation_femmes_marche_du_travail_20230123.pdf.

¹¹ [Rapport succinct relatif à une étude des éléments de rémunération complémentaire en Belgique en 2019 et 2020.pdf \(onss.be\)](#).

¹² [Microsoft Word - 2023-Loonkloofcijfers-FR \(belgium.be\)](#).

Le Conseil tient donc à prévenir l'aggravation de dérives systémiques possibles en mettant en garde les Gouvernements à propos des discriminations envers les femmes liées aux nouveaux modes de travail, le chômage temporaire, à la grossesse et maternité¹³, le travail à temps partiel contraint (pour cause de raisons liées au marché du travail), les congés parentaux ordinaires, les congés pour assistance médicale et autres interruptions liées au care, etc.

Le CEFH souligne le constat¹⁴ du coût inégal de la parentalité pour les femmes et les hommes. Selon une étude de l'ULB-Dulbea de 2020, la maternité représente une diminution moyenne de 43% des revenus pour les mères jusqu'à 8 ans après la première naissance. Aucune diminution similaire n'est constatée chez les pères. Ce coût est notamment expliqué par le fait que les mères se retrouvent beaucoup plus souvent en incapacité de travail après la naissance de leur enfant que leur compagnon. Cependant l'étude souligne qu'allonger et rendre obligatoire le congé de naissance (pour les pères et co-mamans) est un levier d'action efficace pour diminuer la période d'incapacité de travail des mères et limiter les inégalités de carrière.

Le Conseil rappelle que le prix ne peut, en aucun cas, être une plus grande précarisation des femmes sur le marché du travail ni *in fine* amputer leur revenu relatif à la pension de retraite.

Le CEFH attire également l'attention sur l'augmentation du phénomène de précarisation qui touche de plus en plus certaines catégories de travailleurs et pour lesquelles il est urgent de mettre en place un plan d'actions pour enrayer ce phénomène dont les effets systémiques s'ancrent tout au long de la vie des personnes et impactent les familles.

Finalement, **le Conseil** souhaite également alerter sur la situation précaire des personnes sans papiers qui constituent encore une main-d'œuvre corvéable à merci du marché du travail au noir. Invisibles le plus souvent, il est difficile de les quantifier et l'absence de véritable politique d'accueil contribue à amplifier ce phénomène. Il rappelle qu'une étude de la VUB estime à 112.000 personnes sans papiers en Belgique, avec près de la moitié d'entre elles vivant à Bruxelles¹⁵, dont au moins la moitié serait des femmes.

Enfin, de manière générale et cela sera souligné dans les recommandations, **le CEFH** met en avant le manque de constats chiffrés bruxellois sur le marché du travail des femmes.

1.2 Familles monoparentales

Dans le cadre de cette Conférence pour l'Emploi, **le CEFH** souhaite également mettre en avant qu'à Bruxelles, 1 famille sur 3 est une famille monoparentale et que 85% des ménages monoparentaux bruxellois ont une femme comme cheffe de foyer. Les mamans « solos » présentent de grandes vulnérabilités sociales : faibles taux d'activité (44%), faible taux d'emploi (36%), taux de chômage élevé (17%), plus à risque de tomber dans le chômage de longue durée, problématiques liées au logement et à la santé. Elles assurent seules le travail de care¹⁶. Le taux de risque de pauvreté (<60% du revenu net médian) s'élève à 30,5% pour les ménages monoparentaux avec enfants dépendants¹⁷.

¹³ <https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf>.

¹⁴ *Idem*.

¹⁵ <https://emnbelgium.be/fr/nouvelles/il-y-112000-personnes-sans-titre-de-sejour-en-belgique-selon-une-nouvelle-etude-de-la>.

¹⁶ *Idem*, p. 39.

¹⁷ Enquête EU-SILC, 2022, p. 7. <https://www.luttepauvrete.be/resultats-de-lenquete-eu-silc-2022/>.

1.3 Mixité femmes/hommes de la gouvernance

En 2011, la Belgique a été l'un des premiers pays au monde à établir un quota de 33% minimum de représentation du genre sous-représenté au sein des Conseils d'Administration (CA) des sociétés cotées en bourse¹⁸. Par cette obligation, le nombre de femmes est passé de 8% en 2008 à 39% mais sans pour autant que les Administratrices occupent la Présidence des CA, occupent des postes d'Administratrices non exécutives ou qu'elles soient sous-représentées dans les Comités. Il faut donc constater que cela n'a pas entraîné une plus juste représentation des femmes au sommet de l'exécutif des entreprises.

Le CEFH pointe, dans l'étude de Jump, que le nombre de femmes au sein des Comités exécutifs des sociétés du BEL20 au 1^{er} trimestre 2023 est de 16,7%, ce qui est inférieur à la moyenne européenne de 19%.

2. Recommandations

Le CEFH a pris connaissance de l'étude¹⁹ concernant la participation des femmes au marché du travail du Conseil Supérieur de l'Emploi et soutient l'ensemble des recommandations.

Le Conseil souligne positivement la démarche de consultation des entités fédérées dans le cadre de la Conférence pour l'Emploi. Dans cette démarche, il attire l'attention sur la nécessité de politiques coordonnées et transversales et ce, avec l'élaboration et la prise d'engagements concrets par les Gouvernements.

2.1 Recommandations générales

a) Gendermainstreaming

Le CEFH insiste sur l'importance d'avoir une approche d'ensemble quant à la question de la place des femmes sur le marché du travail. Il est nécessaire de mettre en place une combinaison de mesures à différents niveaux qui forment un ensemble cohérent. Le succès des mesures dépend d'un effort coordonné des autorités, des entreprises, des associations et de la société dans son ensemble.

b) Recueil des données genrées

A nouveau, **le Conseil** insiste sur la nécessité de données genrées, au sujet de la représentation et l'intégration des femmes à la vie socio-économique bruxelloise.

Pour prévenir les situations précaires, **le CEFH** souligne la nécessité de récolter des statistiques régionales genrées de manière transversale en particulier dans les matières qui relèvent des compétences « emploi » des Régions et demande :

- D'encourager les autorités compétentes à récolter des chiffres genrés relatifs à l'impact des crises successives en matière d'emploi à Bruxelles (licenciements, démissions, recrutements,

¹⁸ [JUMP BEL20 ranking-Report_VF_Fr.pdf](#).

¹⁹ https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_participation_femmes_marche_du_travail_20230123.pdf.

promotion, variation du temps de travail, congés parentaux, ...) ainsi que sur le risque de pauvreté des travailleurs et travailleuses ;

- De récolter des chiffres genrés sur les formations assurées par les entreprises par type de formation (par exemple : les formations numériques fortement masculines) ;
- De recommander vivement aux entreprises des résultats genrés des enquêtes de bien-être et d'engagement pour pouvoir aiguiller les autorités en charge des Plans de diversité bruxellois dans la prise de mesures correctrices qui s'imposeraient pour garantir un environnement de travail d'égalité de dignité et d'opportunités pour les femmes et les hommes. Ces enquêtes et leurs données genrées doivent être un prérequis pour l'obtention du label diversité d'Actiris ;
- D'avoir une vision genrée et des indicateurs (selon la classe d'âge, niveau d'étude, durée d'inactivité, etc.) dans les études du marché de l'emploi en Région bruxelloise, notamment effectuées par l'IBSA²⁰ et view.brussels²¹ ;
- D'établir des statistiques genrées des travailleurs non déclarés, indépendants complémentaires, femmes aidantes, sans papiers et femmes victimes de violences²² ;
- D'évaluer de manière approfondie le système des titres-services et le travail intérimaire (dont les données sont peu lisibles) et notamment le respect des conditions légales en appliquant dans les relevés statistiques l'intersectionnalité relative au genre, l'origine, la situation familiale (monoparentalité), le risque de précarité et de pauvreté.

c) Intersectionnalité

Pour ne laisser personne sur le côté, **le Conseil** demande :

- L'insertion dans la législation régionale les définitions sur la discrimination intersectionnelle et cumulée à l'instar de ce qui a été discuté au parlement fédéral²³ ;
- L'approche intersectionnelle pour augmenter l'efficacité du *gendermainstreaming* ;
- La reconnaissance de l'hétérogénéité des groupes sociaux ;
- L'analyse des facteurs qui aggravent les inégalités de genre (discriminations croisées) ;
- La réflexion sur l'identification des autres critères de discrimination.

Dans son Rapport du 15/04/2021 concernant l'impact du COVID-19 sur les inégalités entre les femmes et les hommes à Bruxelles²⁴, **le CEFH** demandait de lancer, sans délai, une étude de grande envergure et intersectionnelle sur l'impact genré de la crise du COVID-19 en Belgique afin d'en comprendre finement les conséquences tant sur le plan individuel (santé et bien-être, vie familiale, vie professionnelle...) qu'en termes sociétaux (santé publique, vie communautaire, économie...) et d'orienter de manière pertinente les mesures politiques à prendre face à la crise et en termes de relance.

Le Conseil demandait également de généraliser l'approche intersectionnelle qui visibilise la situation de certaines femmes connaissant simultanément plusieurs facteurs d'invisibilisation, d'exclusion et de discrimination — tels que l'origine, la vie amoureuse et/ou sexuelle, la situation économique et sociale,

²⁰ <https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Perspectiv-PanoramaSocioEconomique-FR.pdf>.

²¹ https://www.actiris.brussels/media/3gkphpmu/2022-11-view-brussels-etat-des-lieux_compressed-h-FD18E273.pdf.

²² *Idem*.

²³ <https://www.lachambre.be/kvvcr/showpage.cfm?section=/flwb&language=fr&cfm=/site/wwwcfm/flwb/flwbn.cfm?legisl at=55&dossierID=3366>.

²⁴ [CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES RECOMMANDATIONS COVID1 FR 2021_DEF.pdf \(irisnet.be\)](#).

l'état de santé, la situation de handicap, l'âge, l'éducation, la religion pour ne citer que ceux-là — en proposant des :

- Méthodologies d'analyse des effets genrés systématiquement basées sur la discrimination croisée à savoir la prise en compte des multiples critères simultanés de discrimination ;
- Mesures politiques inclusives et transversales qui promeuvent l'égalité de genre en la croisant avec d'autres facteurs d'inégalité ;
- Réponses à la migration en gardant à l'esprit les enjeux de genre mais également de racisme, de colonialité ;
- Intégrer le mainstreaming de pauvreté dans les politiques de relance ;
- Adopter des politiques qui prennent en compte la situation des femmes âgées notamment en termes de logement, de santé, d'inclusion numérique et de protection sociale.

2.2 Recommandations particulières

a) Accès aux structures d'accueil

Le Conseil demande de renforcer les structures d'accueil publiques et non-marchandes de qualité et accessible à tous : crèches, accueil extrascolaire, soins pour personnes dépendantes, aide et soin à domicile, garde-malade, etc. Développer des services en dehors des heures scolaires et pendant les vacances, comme levier fondamental pour l'accessibilité au travail et l'entrepreneuriat des femmes.

Aujourd'hui, le taux de couverture en crèche est de 30% à Bruxelles et sept places sur dix y sont subventionnées²⁵. Le manque de places et principalement le manque de places accessibles financièrement constitue une des causes structurelles des inégalités de carrière. Des femmes devront toujours diminuer leur temps de travail salarié, d'autant plus que l'accès au crédit-temps pour s'occuper d'un enfant a été rendu impossible pour les personnes à temps partiel, majoritairement des femmes. Le manque de places accessibles aux infrastructures d'accueil accroît non seulement les inégalités de genre, mais également les inégalités sociales, à l'appauvrissement des parents (et des enfants), mais amène aussi à une surcharge de travail pour le personnel, avec des conséquences graves en termes de bien-être du personnel et des personnes accueillies (comme plusieurs scandales côté néerlandophone ont pu le mettre en avant).

Le CEFH demande d'améliorer la reconnaissance des postes de coordination dans ces structures, et par conséquent de renforcer les normes d'encadrement pour soulager les travailleurs en place et améliorer la qualité de la prise en charge. Aussi, actuellement la norme est de 7 enfant par puéricultrice/accueillante du côté francophone et de 9 du côté néerlandophone. Pour rendre le métier plus attractif et rendre un meilleur service, un encadrement de 5 enfants devrait être la norme.

Le Conseil pointe que les travailleurs devraient également pouvoir disposer de systèmes de garde d'enfants répondant à des critères multiples : la qualité, l'accessibilité à tous, en nombre suffisant et à un prix abordable. Il demande aussi des mesures plus générales, qui facilitent la conciliation famille et emploi, ainsi que des incitations financières à l'emploi pour les bas salaires et une politique de formation soutenue.

²⁵ https://www.cere-asbl.be/wp-content/uploads/2021/11/13_accueil_des_enfants_-3_ans.pdf.

b) Accès à la formation

Le CEFH demande de renforcer l'offre de formation continue, son accessibilité et attractivité. Il serait par exemple possible d'améliorer l'attractivité des formations via des systèmes de garde d'enfants et de prise en charge des frais de transport. D'autres pistes seraient de mettre en place des actions positives dans les formations qualifiantes et les formations numériques. Une action positive est une mesure qui vise à établir l'égalité pour des catégories de personnes à l'égard desquelles il a été démontré qu'il existe une inégalité de participation à la société²⁶. Il s'agit de mesures spécifiques visant à éviter ou compenser des désavantages constatés, par exemple, chez les personnes d'origine étrangère ou atteintes d'un handicap. Le but est de leur garantir dans la pratique une pleine égalité.

Le Conseil demande aussi d'établir des parcours de formation à destination des travailleuses et travailleurs, notamment dans le secteur des titres-services et des aides et soins à domicile – initialement créé comme secteur tremplin –, mais aussi dans le secteur de la petite enfance, vers des emplois de qualité (aide familiale, aide-soignante, garde-malade, éducateur, etc.).

Pour le secteur des aides et soins à domicile, **le CEFH** suggère la création d'une filière de formation avec des places supplémentaires dans les centres de formation, ISP et non-ISP, pour pouvoir offrir plus de formation permettant d'accéder au métier d'aide familiale. Ceci permettrait d'augmenter la mobilité des aides ménagères vers le métier d'aide familiale. En effet, le problème actuel est que Bruxelles compte 3 centres de formation pour devenir 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. Par conséquent, la liste d'attente est donc trop longue. Les candidats doivent attendre 2-3-4 ans avant d'obtenir une place. Ils abandonnent donc souvent l'idée de se former.

Pour les formations d'infirmier, la création d'une convention similaire à celles qui existent entre le Forem, le CRF, l'IFAPME et APEF – FeBi, mais auprès d'Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB, pourrait rendre le métier d'infirmier et d'aide-soignant plus facile d'accès à Bruxelles²⁷.

Le Conseil souligne l'importance de former les 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. Il soutient le Plan d'appropriation numérique qui prévoit distinctement 8 actions d'accompagnement dédiées aux personnes précarisées et 4 actions d'accompagnement dédiées aux femmes.

De plus, **le CEFH** insiste sur le déploiement de la validation des compétences afin de valoriser la certification professionnelle liée à la formation qualifiante. A titre d'exemple, un projet pilote destiné aux accueillants d'enfants à domicile a eu lieu en 2020 et 2022²⁸. En effet, via la valorisation des acquis et une formation complémentaire, ces personnes peuvent acquérir le titre d'auxiliaire de l'enfance et avoir accès à tous types de milieux d'accueil (0-12 ans). Le Conseil soutient ce type de projet pilote et insiste pour que des actions similaires soient développées pour d'autres types de métiers ou secteurs

²⁶ [.Note cadre sur les actions positives 2018.pdf \(unia.be\)](#).

²⁷ <https://www.devenirinfirmier.be/accueil>.

²⁸ [Valorisation des Acquis de l'Expérience - VAE — APEF \(apefasbl.org\)](#).

en pénurie d'emploi, comme les secteurs du handicap (éducateur) et de l'aide à domicile (aide familiale, aide-soignante, garde-malade, garde à domicile, etc.).

En outre, **le Conseil** reconnaît également la formation comme levier fondamental pour l'émancipation des femmes, qui permet de compléter efficacement l'action sur les violences. Aussi, **le CEFH** recommande à Bruxelles Formation de/d' :

- Former et responsabiliser les formateurs aux biais sexistes et aux processus de discrimination à l'encontre des femmes ;
- Avoir des objectifs chiffrés de femmes dans les personnes formées annuellement ;
- Mise en place d'un Plan d'égalité pour leur salariés et leur gouvernance.

c) Accès à l'emploi de qualité et lutte contre la précarisation

Le Conseil rappelle qu'intégrer la dimension de genre dans toutes les politiques de l'emploi doit devenir un réflexe.

Le CEFH souligne également l'intérêt de mener une réflexion sur les conditions de travail relatives à certains métiers spécifiques, au regard de la pénibilité, du salaire et des horaires, comme notamment les titres-services et la grande distribution. Il souligne l'importance de cette réflexion, aussi pour pouvoir inciter les hommes à se diriger vers des métiers considérés comme plus féminins.

Le Conseil pointe le secteur des titres-services qui doit rester un vecteur d'intégration des demandeurs d'emploi, un tremplin vers un emploi stable. Il y a lieu de conditionner les agréments à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des Plans de bien-être au travail (santé, violence, etc.) dans les entreprises. Il importe également de reconnaître la pénibilité de ces métiers en termes d'accès à des emplois de fin de carrière, mais aussi de salaire.

Le CEFH attire l'attention sur le fait que la recherche de l'emploi coûte aussi de l'argent. Il est impératif d'adopter une vision transversale pour un soutien de la Région aux chercheurs d'emploi sans les stigmatiser dans leurs situations, de former correctement les fonctionnaires qui les accueillent dans leurs démarches de recherche d'emploi, en tenant compte notamment des « facteurs de vie » (migration, situation familiale, financière, sociale, santé, ...) et ce autant concernant leur activation, que pour les sanctions appliquées dans le cadre de la procédure « disponibilité » pour *in fine* éviter une plus grande précarisation.

Le Conseil rappelle une nouvelle fois que l'émancipation financière des femmes passe par l'emploi de qualité. Il recommande donc d'élargir les formations et les campagnes de sensibilisation dans les programmes de formation des opérateurs d'insertion à l'emploi et à la formation (Actiris, BXL Formation). Il suggère également d'inclure la lutte pour l'égalité des chances et contre les stéréotypes de parentalité et de genre.

En termes de formation continue, **le CEFH** souligne que la formation continue permet d'assurer l'employabilité de travailleurs dont les carrières sont appelées à s'allonger, une politique volontariste de formation tout au long de la vie. Il souligne également que le marché du travail est en constante évolution, et les compétences qui y sont recherchées aussi. Afin de préserver leur employabilité, les travailleurs doivent mettre à jour leurs compétences via la formation continue (reskilling et upskilling).

Le Conseil suggère d'également renforcer et assouplir la procédure administrative de 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.

Enfin, il est important de prendre en compte la dimension de conciliation de la vie privée et la vie professionnelle et de l'importance de son impact sur l'emploi au regard de la pénurie en matière d'accueil et de garde d'enfants.

d) Egalité salariale

Le CEFH rappelle que l'égalité des salaires est une condition *sine qua non* de l'égalité. Pourtant, aucun pays n'a encore réussi à assurer cette condition basique de non-discrimination. Voilà pourquoi la Belgique a voté une loi spécifique contre l'écart salarial en 2012, exigeant des grandes entreprises la publication de statistiques genrées sur les salaires dans les bilans sociaux qui doivent être suivis d'une concertation et de l'adoption de Plans d'égalité. Cette loi devrait être revue dans le cadre de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. C'est une opportunité unique de rendre la loi de 2012 réellement effective et de mettre un terme à cette discrimination de traitement.

La Banque Nationale de Belgique a la responsabilité de vérifier la conformité des bilans sociaux. Pendant quelques années, elle a réalisé des rapports consolidés sur les écarts salariaux rapportés dans ces bilans. Elle ne le fait plus. **Le Conseil** demande que l'Etat fédéral rappelle la BNB à ses obligations en exigeant ces rapports consolidés et l'envoi d'un rappel à l'ordre aux entreprises qui ne donnent pas de ventilation des rémunérations par sexe ou qui révèlent un écart salarial supérieur à 5% (comme le prévoit la Directive européenne).

À ce jour, aucun organisme ne vérifie la saisie des données, qu'il s'agisse de leur existence même ou de la méthode utilisée pour les calculer. Il est évident qu'aucune sanction ne peut être appliquée sans une vérification et un contrôle approprié.

Le CEFH demande une meilleure application de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes et à un renforcement du rôle des partenaires sociaux.

Dans le cadre de la révision de la loi de 2012 avec la Directive européenne, **le Conseil** préconise les actions suivantes :

- Établir un outil de mesure commun, similaire à l'index Pénicaud en France qui a été négocié entre partenaires sociaux ;
- Rendre obligatoire la publication annuelle des résultats, qui doivent être facilement accessibles en ligne ;
- Exiger la publication d'un Plan d'actions en cas d'écarts salariaux ;
- Vérifier chaque année la cohérence et la mise en place effective de ces plans d'actions par des outils de mesure.

Même à temps partiel, les femmes gagnent moins que les hommes prestant le même temps de travail²⁹. **Le Conseil** invite donc à renforcer la politique en faveur de l'égalité salariale afin que hommes et femmes soient payés de manière égale à travail de valeur égale. Il souligne que les inégalités commencent parfois très tôt et sont déjà visibles dans le cadre du travail étudiant, comme l'a montré une récente étude de Randstad qui pointe une différence de salaire horaire moyen³⁰.

Le CEFH encourage à mettre en place des exigences de transparence quant au salaire et aux promotions afin que les discriminations potentielles puissent être décelées et combattues.

e) Mixité des métiers (ségrégation horizontale sur le marché du travail)

Comme décrit précédemment, les chiffres démontrent que les femmes sont plus souvent à temps partiel. Elles occupent des emplois plus précaires (CDD, intérim) et des postes « déclassés » (dont le niveau de qualification est inférieur à leur niveau de formation). Mais en plus, elles sont plus nombreuses dans les métiers les moins rémunérés de notre économie. Non seulement il y a encore trop de femmes qui sont moins payées pour faire la même chose que les hommes ou pour faire des métiers de valeur égale, mais une grande partie des différences de revenus s'explique parce qu'elles ne font justement pas les mêmes métiers ou n'occupent pas les mêmes fonctions.

Le Conseil souligne que seule une minorité de métiers sont vraiment mixtes, c'est-à-dire comptant au moins 40% d'hommes ou de femmes parmi leurs effectifs.

En avril 2021, l'IEFH rapporte les chiffres suivants dans son avis relatif à l'impact sous l'angle du genre du Plan pour la reprise et la résilience « *Les hommes sont par exemple très majoritaires dans les secteurs de la construction (91,4%) ; de la gestion de l'eau et des déchets (80,3%) ; de l'énergie (69,1%) ou dans celui des activités scientifiques et techniques (58%). A contrario, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs de la santé et de l'action sociale (78,8%) ; dans l'enseignement (68,9%) et dans le secteur des services administratifs (57,4%). Au niveau des professions, on trouve 86,9% d'hommes parmi les analystes systèmes ; 81,7% parmi les concepteurs de logiciels ; 84,4% parmi les « managers en technologies de l'information et des communications » et 89,3% parmi les techniciens de la production et de l'industrie. Les femmes sont quant à elles ultra-majoritaires parmi les "aides de ménage à domicile" (97,1%) ; les « aides-soignants à domicile » (98%) ; le « personnel infirmier de niveau intermédiaire » (91,8%) ou les « instituteurs de l'enseignement primaire » (81,5%) »³¹.*

Il existe beaucoup plus de métiers masculins que de métiers féminins. L'éventail d'options professionnelles qui « s'offrent » aux femmes reste plus étroit que celui qui « s'offrent » aux hommes.

Les femmes s'orientent en grand nombre dans les services à la personne, la santé, l'action sociale, l'enseignement et les postes d'employées dans les banques et assurances. Dans tous ces secteurs, elles forment plus de 60% des troupes. L'impact sur l'écart de salaire de ces rôles stéréotypés sur le marché du travail est essentiel.

La division sexuelle du travail est à la fois horizontale (le care pour les femmes et le reste pour les hommes) et verticale (le pouvoir pour les hommes et les positions de support pour les femmes). Elle explique des écarts de revenus importants. D'une manière insidieuse, les secteurs féminisés sont

²⁹ https://bisa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus-49_NL.pdf.

³⁰ « Les étudiants au travail », Randstad, juin 2023.

³¹ [Microsoft Word - 2021-A014 - Evaluation d'impact du PRR \(belgium.be\)](https://www.microword.be/2021-A014-Evaluation-d-impact-du-PRR-belgium-be).

maintenus à des niveaux de revenus faibles et ceux qui se féminisent se paupérisent petit à petit. Les métiers masculins sont en moyenne plus valorisés et les emplois sont de meilleure qualité.

S'il faut casser les stéréotypes pour attirer des hommes dans les emplois massivement occupés par des femmes et vice-versa, les campagnes de sensibilisation ne suffisent pas et peuvent même causer souffrance et abandon du marché du travail dans le chef des femmes. En effet, l'expérience des hommes dans les secteurs dits féminins est extrêmement différente de celle des femmes dans les métiers dits masculins. Les hommes bénéficient de ce qu'on appelle un « ascenseur de verre » (par exemple dans le Canton de Vaud, si les hommes sont 12% des infirmiers, ils sont 46% des chefs de service) alors que les femmes subissent des violences sexistes et sexuelles au cours de leur formation qui persistent souvent dans l'exercice de leur métier. Elles se retrouvent en milieu hostile et doivent subir de constants rappels à la norme. Pour permettre la mixité des métiers, il faut sortir du déni de cette hostilité en rendant responsables les écoles et les entreprises, des comportements dégradants voir violents. Il faut former, responsabiliser et rendre obligatoire l'adoption effective d'une politique de tolérance zéro.

Le CEFH relève l'importance de la tolérance zéro pour tous les comportements inappropriés en matière de discriminations, mais aussi celle de former les équipes principalement masculines à l'égalité et aux violences sexistes. En effet, il n'appartient pas aux femmes de savoir comment gérer ces violences, mais aux auteurs et responsables à y mettre un terme. Aussi, **le Conseil** souligne qu'il ne s'agit pas que de favoriser l'arrivée des femmes dans les métiers masculins, il faut aussi assurer leur intégration et bien-être au travail, notamment en formant les équipes aux violences sexistes dans une approche intersectionnelle.

Les femmes choisiront des environnements de formation et de travail où elles seront certaines d'être traitées avec respect et égalité. **Le Conseil** recommande également de mettre un seuil minimum de représentation de chaque genre au sein de toutes les formations qualifiantes pour les métiers en pénurie et de favoriser des formations uniquement pour femmes aux métiers majoritairement occupés par des hommes.

f) Temps partiel

En 2022, le temps partiel était encore majoritairement féminin avec 30,1% des femmes salariées ayant recours au temps partiel contre 11,3% des hommes³².

Les causes de ce temps partiel chez les femmes bruxelloises sont les raisons liées au marché du travail (à hauteur de 38,7%, notamment car l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel ou car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein) ainsi qu'un temps partiel de « compromis », identifié comme « autres raisons personnelles ou familiales » (pour 20,2%).

Le Conseil recommande d' :

- Informer systématiquement les actuels et les futurs travailleurs de leurs droits, notamment la demande de maintien des droits, et surtout les conséquences de choisir le temps partiel parce qu'ils sont bien souvent méconnus ;
- Améliorer les contrats de travail à temps partiel au regard de leur impact sur la précarité des travailleurs pour le rendre plus attractif et en enravant notamment la spirale de la

³² « Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale », Actiris, novembre 2022.

précarisation en termes d'allocation de chômage, de pension et d'octroi aux aides sociales, en veillant au strict respect de la Convention collective de travail n°35.

Le CEFH demande une application stricte de la Convention collective de travail n°35 qui prévoit que les travailleurs à temps partiel qui le souhaitent doivent bénéficier prioritairement des augmentations d'heures de travail dans leur entreprise.

Par ailleurs, **le Conseil** encourage le développement des possibilités d'aménagements du travail pour les femmes et les hommes qui le souhaitent, afin de mieux concilier la vie professionnelle et les responsabilités familiales (télétravail, aménagements d'horaire, ...).

g) Revalorisation des secteurs occupés massivement par les femmes

Améliorer les conditions de travail des secteurs occupés massivement par les femmes afin d'en accroître l'attractivité, notamment :

- En augmentant et harmonisant les barèmes salariaux repris dans l'accord du non-marchand 2021-2024³³;
- En aménageant les fins de carrière des aides ménagères et aides familiales vers des emplois moins pénibles, notamment vers les métiers de garde-malades et développer des formations à destination des travailleuses en place, permettant d'élargir les horizons professionnels ;
- En informant les « travailleuses pauvres » – working poor – sur les aides complémentaires existantes afin de promouvoir leur autonomisation financière ;
- En agissant concrètement pour l'établissement d'une politique d'immigration accueillante et cohérente reposant sur des critères clairs afin de sortir une frange importante des personnes sans-papiers de la précarité, en leur ouvrant notamment l'accès à un permis de travail et à des formations professionnelles.

h) Veiller au bien-être au travail

Le Conseil recommande que chaque Direction et Département RH, en y associant le Comité de prévention et de protection au travail, développe de manière structurée une culture d'entreprise anti-discriminante et antisexiste avec des règles claires sur les comportements inacceptables, une grille de sanctions et un processus de signalement. Cette politique doit être accessible et connue. Les services interne et externe de prévention en premier lieu, ainsi que la Direction, le personnel des ressources humaines et les représentants du personnel doivent être formés au sexisme systémique et à toutes les formes de discriminations pour être en mesure d'identifier les différents types de violence et d'y réagir. Il y a lieu également 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.

Le CEFH souligne l'importance de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il s'agit d'un enjeu structurel pour les femmes et particulièrement pour les mères qui continuent à assumer plus de tâches domestiques et familiales que les hommes, y compris quand elles travaillent à temps plein et leur compagnon non. Cela implique d'avoir des horaires stables, prévus longtemps à l'avance.

³³ <https://www.bruxeo.be/fr/non-marchand-un-nouvel-accord-social-bruxellois-0>.

Le Conseil demande d'améliorer l'accès aux congés thématiques et crédit-temps, en améliorant leur rémunération, en les rendant accessible à nouveau pour les personnes à temps partiel, en les assimilant pour la pension et en réfléchissant à des méthodes pour viser une prise partagée entre les deux membres du couple.

Comme identifié dans son avis, **le CEFH** estime dès lors que la ratification et la mise en œuvre de la Convention n° 190 doivent être l'occasion de renforcer notre arsenal législatif, à tous les niveaux, de manière à ce que le sexisme soit combattu au même titre que le harcèlement lui-même. **Le Conseil** insiste sur le fait que le sexisme et les violences sexuelles au travail sont toujours présents dans les entreprises. **Le CEFH** reste convaincu de la complexité des violences systémiques contre les femmes et de sa présence dans nombreuses organisations, à des degrés divers. Le Conseil estime par conséquent qu'un label diversité d'Actiris ne devrait être accordé qu'à condition que l'entreprise ait, au minimum, inclus la question du sexisme et des violences sexuelles dans son diagnostic diversité de départ et qu'elle ait pris des mesures effectives de prévention (notamment comme la formation des managers, des personnes de confiance et des conseillers en prévention interne, au sexisme au travail) et mis en place un processus de signalement et de traitement des cas, dans un objectif de tolérance zéro concernant les comportements inacceptables et les violences.

Le CEFH appelle les autorités régionales à intensifier, notamment au sein de la fonction publique locale et régionale, les efforts de prévention de la violence, du harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, en veillant à rendre les analyses de risques systématiques, méthodologiquement appropriées, et en développant des outils d'information et de formation sur ces risques, à tous les niveaux de la hiérarchie. **Le Conseil** rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes est une matière transversale à toutes les diversités, qu'elle ne peut pas se diluer dans la diversité, sous peine d'invisibiliser les inégalités propres aux femmes.

Le CEFH réitère son constat de la confusion entre les Plans diversité dans les Administrations bruxelloises avec leur Plan *gendermainstreaming*. **Le Conseil** souligne les obligations légales anti-discrimination et bien-être au travail que toutes les institutions publiques bruxelloises doivent mettre en œuvre dans la gestion de leur personnel. Pour rendre visible le respect de ces obligations légales, **le CEFH** suggère de clarifier l'objectif du Plan *gendermainstreaming* qui vise uniquement la prise en compte de la dimension de genre dans les politiques au bénéfice des citoyens.

Le Conseil demande de veiller au droit à la déconnexion et à fournir les outils adaptés tout en ayant une attention particulière sur de potentielles situations personnelles subies à la maison. Le télétravail ne peut en aucun cas être imposé (contractuellement ou via une suggestion insistante) et doit rester un choix. Il faut veiller aux enjeux de l'égalité et des conséquences du télétravail sur la place des femmes dans les entreprises en formant notamment les responsables des ressources humaines et du bien-être au travail à cette nouvelle forme d'organisation du travail et ses conséquences sur le personnel et cela quels que soient les secteurs.

i) Garantir une représentation équilibrée

Le CEFH recommande de promouvoir une représentation équilibrée femmes-hommes, y compris dans les médias (chaînes locales, ...), auprès des acteurs de l'accompagnement à la remise à l'emploi, dans l'orientation scolaire et professionnelle (salon de l'étudiant, bourses à l'emploi, carrefour emploi, ...).

A l'instar des recommandations suite à l'étude³⁴, **le Conseil** demande de s'inspirer du pays le plus avancé en égalité professionnelle à savoir la France. Il est prévu un quota de 40% pour les CA de toutes les entreprises de plus de 250 personnes (avec un minimum de chiffre d'affaires) et des quotas également au niveau des Comités exécutifs.

Le Conseil encourage des quotas dans le secteur public et la promotion de la mixité de la gouvernance et des fonctions dans les entreprises privées. Il s'agit de mesures d'équité pour atteindre l'égalité.

Le CEFH suggère de promouvoir l'accessibilité des chiffres de la mixité dans chaque entreprise afin de les hiérarchiser, de les mettre en avant et favoriser leur attractivité sur le marché du travail, et de pouvoir exercer un contrôle social.

Le Conseil met en avant le concept d'ega-conditionnalité³⁵ afin de conditionner l'attribution des fonds publics au respect de la loi en matière d'égalité salariale, de quotas ou d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit de conditionner la dépense publique car elle a le pouvoir d'impulser des évolutions économiques et sociales. Toute structure devrait s'engager vers la mixité femme/homme dans sa gouvernance ainsi qu'à l'égalité des salaires entre employés, et appliquer le test égalité des chances. Il faut adopter les recommandations de l'UE et des Nations Unies, qui intègrent la dimension d'égalité de genre dans les différents appels d'offres et appels à projets. **Le CEFH** rappelle le programme de recherche de l'UE Horizon Europe, qui conditionne l'éligibilité aux financements si l'organisation dépose un Plan d'égalité de genre « gender equality plan », suit son évolution grâce à des indicateurs précis et publie annuellement ses résultats.

j) Soutenir les mamans solos³⁶

Comme mentionné dans son avis du 29/06/2021 concernant le Plan d'actions régional bruxellois de soutien aux familles monoparentales³⁷, les mamans solos sont victimes de discriminations à l'embauche et ont du mal à s'insérer sur le marché de l'emploi. **Le Conseil** souligne l'importance de prendre en compte la situation des familles monoparentales, leurs difficultés et le contrôle sur « la recherche d'emploi ». **Le CEFH** insiste pour que les campagnes de sensibilisation s'adressent également aux opérateurs de l'emploi et de formation ainsi qu'aux intermédiaires à l'emploi (VDAB, Actiris, ISP, employeurs, intérim, ...). En effet, les travailleurs sociaux, d'insertion socio-professionnels, ... qui reçoivent ce public doivent être sensibilisés et formés aux réalités de ces profils de chercheuses d'emploi. Ces structures doivent recevoir des moyens humains et financiers pour répondre à ces défis.

Le Conseil rappelle le besoin d'analyser les opportunités de mobiliser des aides à l'emploi spécifiques pour soutenir l'emploi des chercheurs d'emploi en situation de monoparentalité. Il soutient positivement l'action 16 prévue dans le Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentale qui vise à soutenir la mise à l'emploi des personnes en situation de monoparentalité.

Le CEFH demande d'intégrer les spécificités des chercheurs d'emploi/travailleurs en situation de monoparentalité dans le futur monitoring bruxellois dévolu à la qualité de l'emploi. Il souligne l'intérêt

³⁴ [JUMP BEL20 ranking-Report_VF_Fr.pdf](#).

³⁵ Concept créé par le Haut Conseil à l'Egalité (France) en 2014.

³⁶ [Avis du CEFH du 29/06/2021 concernant le Plan d'actions régional bruxellois de soutien aux familles monoparentales](#).

³⁷ [CEFH-AVIS-Plan-de-soutien-aux-femilles-Monoparentales-29-juin-2021-docx.pdf \(irisnet.be\)](#).

d'y inclure une vision sur la flexibilité dans l'emploi qui impacte fortement les travailleuses en situation de monoparentalité. Il souligne l'action 18 du Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales et demande d'être tenu au courant des travaux de view.brussels concernant l'intégration des indicateurs liés aux chercheurs d'emploi/travailleurs en situation de monoparentalité dans son futur monitoring relatif à la qualité de l'emploi.

k) Encourager l'entrepreneuriat des femmes

Le Conseil rappelle que l'égalité dans l'accès au capital est déterminant pour assurer la réussite et la pérennité des entreprises créées par les femmes. Par ailleurs, l'obtention des subventions par les entrepreneuses reste complexe et il est constaté que beaucoup d'entre elles principalement issues de l'immigration y ont difficilement accès. Selon un rapport réalisé pour Crédal en 2022 en Wallonie, il existe une absence totale de connaissance des inégalités de genre par les structures qui accompagnent les personnes porteuses de projets d'entreprise ou déjà à la tête de leur activité. Il n'existe pas non plus de chiffres genrés pour l'accès aux financements et pour l'accompagnement. Sur l'entièreté des prêts accordés par la Sowalfin en 2020, 16,9% (représentant 6,4% du montant total) l'ont été à des entreprises fondées, reprises ou pilotées par une femme. Sur l'ensemble des micro-crédits professionnels accordés par Crédal en 2020, 27,7% (représentant 23,2% du montant total) ont été octroyés à des femmes. **Le CEFH** insiste sur l'importance de pouvoir réaliser une étude similaire en Région bruxelloise pour mesurer les inégalités dans l'octroi des financements des PME par les organismes de la Région et sur leur accompagnement.

Le Conseil rappelle ses recommandations émises dans son avis du 27/09/2022 sur le Plan bruxellois de *gendermainstreaming* et d'égalité entre les femmes et les hommes 2022-2025³⁸ rendu en 2022 :

- Inciter les femmes à entreprendre et à demander des financements grâce à des programmes spécifiques de communication ;
- Produire des données genrées pertinentes pour rendre plus efficaces les mesures visant à favoriser l'entrepreneuriat. Le Conseil relève que même si les actions menées dans le cadre de Women in Business, Tech, etc. sont connues par les entrepreneuses, il n'existe actuellement pas d'outil permettant de les mesurer. Il est indispensable aux politiques de *gendermainstreaming* de produire des données genrées quantitatives et qualitatives, permettant de mettre en place des actions adéquates et de mesurer leur efficacité et permettre ainsi des analyses notamment sur le pourcentage d'indépendantes et d'indépendantes à titre complémentaire par secteur, le taux d'abandon de l'activité, le taux de faillite, la rémunération que les indépendant.es s'octroient, la capitalisation de leur entreprise, etc. ;
- Former les analystes, accompagnants et investisseurs aux enjeux de l'égalité, aux stéréotypes et biais inconscients ainsi qu'à la spécificité de l'entrepreneuriat des femmes. Sans cette connaissance, les intermédiaires à l'entrepreneuriat peuvent discriminer sans le vouloir (Hub Brussels, Finance Brussels, guichets d'entreprises des communes, les analystes et les directions du SPRB Economie, ...)

³⁸ [Avis du 27/09/2022 du CEFH sur le Plan Bruxellois de Gendermainstreaming et d'Egalité entre les femmes et les hommes 2022-2025.](#)

- Mettre en place des actions visant à faciliter l'accès à un capital de départ pour les porteuses de projets d'entreprise permettant notamment d'avoir un suivi et de travailler avec des expert.es, qui vont soutenir le développement de leur activité ;
- Promouvoir l'emploi et la formation des travailleurs du social et de la santé pour résorber les pénuries de métiers, améliorer les conditions de travail de ces secteurs et créer un pôle formation-emploi consacré aux métiers de la santé et du secteur social en y insérant un module de formation égalité entre les femmes et les hommes.

*
* *