
AVIS

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

Demandeur	Ministre Bernard Clerfayt
Demande reçue le	14 juin 2023
Demande traitée par	Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances
Avis adopté par l'Assemblée plénière du	7 septembre 2023

Préambule

Le 21 septembre prochain aura lieu la Conférence pour l'Emploi organisée par le Ministre fédéral de l'Emploi. Elle aura pour thème « la participation des femmes au marché du travail ». Le Ministre fédéral a sollicité les Ministres régionaux afin de recevoir des contributions sur ce thème. Le Ministre Clerfayt a, à son tour, demandé à Brupartners de remettre un avis en préparation de cet événement.

Différents constats peuvent être tirés des études récentes qui abordent la question des femmes sur le marché du travail. Certains d'entre eux sont d'ailleurs spécifiques à Bruxelles¹ :

- L'écart en matière de genre est le plus marqué à Bruxelles (par rapport aux autres Régions) ;
- Cet écart s'explique en partie par la structure sociodémographique de Bruxelles² ;
- La spécialisation du marché du travail européen et belge est très genrée (les femmes se spécialisent dans les services aux personnes, la santé, l'éducation...);
- Le nombre d'heures presté par les femmes est inférieur à celui presté par les hommes. Néanmoins, à Bruxelles l'écart est moins élevé et la proportion de femmes à temps partiel y est inférieure à la moyenne nationale³ ;
- Les femmes ne se retrouvent généralement ni dans les mêmes occupations, ni dans les mêmes secteurs, ni aux mêmes niveaux hiérarchiques de l'organisation que les hommes⁴.

De manière générale, on observe que les femmes, qui réussissent particulièrement bien dans les études, ont plus de difficultés que les hommes à entrer pleinement dans la vie professionnelle. Il y a ainsi un décalage entre les compétences démontrées lors de leur cursus et la réalité ultérieure sur le marché du travail. Les femmes ont souvent des carrières qui ne sont pas linéaires car elles doivent concilier leur vie professionnelle avec des obligations familiales multiples. Les écarts salariaux restent une réalité. Lors du passage à la pension, les différences se font également nettement ressentir sur le plan financier.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Conférence pour l'Emploi

Brupartners demande à être tenu au courant des suites qui seront données à la Conférence pour l'Emploi du 21 septembre 2023. En effet, un tel suivi n'a pas été réalisé lors de la dernière Conférence, ce qui est à regretter.

¹ « La participation des femmes au marché du travail », Conseil Supérieur de l'Emploi, 2023, p.9.

² Comme on peut le lire dans l'étude de View datant de 2019 : « En effet, Bruxelles présente une véritable spécificité démographique puisque la part de personnes d'origine étrangère y est sensiblement plus forte ».

³ « La participation des femmes au marché du travail », Conseil Supérieur de l'Emploi, 2023, p.47.

⁴ Ibidem, p.10.

1.2 Politique globale

Brupartners tient à insister 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 tout cohérent. Le succès des mesures dépend d'un effort coordonné des autorités, des entreprises, des associations et de la société dans son ensemble.

1.3 Législation

La législation belge en matière de lutte contre la discrimination est très éparse, ce qui la rend peu lisible et accessible. **Brupartners** appelle à un renforcement des lois existantes interdisant la discrimination fondée sur le sexe ainsi qu'à l'élaboration d'un ensemble législatif coordonné et cohérent pour garantir l'égalité des sexes sur le marché du travail.

1.4 Données et monitoring

Brupartners insiste sur la nécessité de recueillir et analyser les données liées au genre sur le marché du travail pour identifier les tendances et les goulots d'étranglement et élaborer des politiques pertinentes et efficaces. Il convient de suivre l'avancement des mesures prises et les ajuster en fonction des retours et des résultats.

2. Considérations particulières

2.1 Education et sensibilisation

Brupartners encourage l'organisation de campagnes de sensibilisation afin de lutter contre les stéréotypes ainsi que le développement d'une éducation à ces stéréotypes afin d'inspirer les jeunes filles pour leur future carrière, y compris vers des filières qu'elles fréquentent moins, comme les métiers des STEM.

Afin d'encourager les femmes et les aider à s'identifier à des exemples de réussite, il convient de mettre en valeur celles dont la carrière peut être source d'inspiration. Dans ce cadre, des modèles reflétant la diversité sont importants afin que chacune puisse s'identifier.

Il faut également mieux mettre en exergue les avantages à se lancer dans une carrière professionnelle parmi lesquels l'indépendance financière, l'épanouissement personnel et la possibilité de développer des compétences.

2.2 Egalité salariale et transparence

L'écart de rémunération entre hommes et femmes à Bruxelles est encore aujourd'hui de 10,4% (ajusté en fonction du temps de travail)⁵. Même à temps partiel, les femmes gagnent moins que les hommes prestant le même temps de travail⁶.

Brupartners invite à renforcer la politique en faveur de l'égalité salariale afin que hommes et femmes soient payés de manière égale à travail égal. **Brupartners** appelle à 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

⁵ [Focus 49 de l'IBSA « Egalité salariale entre les hommes et les femmes : où en est-on en Région bruxelloise ? »](#), mars 2022, p.2.

⁶ Ibidem.

du rôle des partenaires sociaux. **Brupartners** espère que la réglementation européenne en matière de transparence des salaires qui est à l'agenda au niveau européen permettra de répondre à ces enjeux. **Brupartners** y portera une attention particulière dans les mois à venir.

2.3 Revalorisation des secteurs typiquement féminins

Certains secteurs se caractérisent par un personnel largement féminin et une pénurie d'emploi qui met à mal la continuité de l'offre de services. On peut penser aux métiers du social, de la santé, de la petite enfance... Ces secteurs, bien qu'ils aient un impact fondamental pour l'ensemble de la société, sont dévalorisés et les conditions de travail, tant du point de vue salarial, du bien-être au travail ou de l'encadrement du personnel (fonction de coordination, support, etc.) sont insuffisantes.

Brupartners appelle à la revalorisation globale de ces secteurs. Tout en rappelant qu'il s'agit là d'une compétence en partie fédérale, **Brupartners** encourage à investir dans la prévention et le bien-être au travail pour les personnels de ces secteurs.

Brupartners invite à envisager davantage la possibilité que les périodes de stage dans le cadre de ces métiers en pénurie fassent l'objet d'une rémunération avant même l'entrée dans le métier.

2.4 Congés parentaux et interruptions de carrière

Seuls les parents salariés ont droit à un congé parental en Belgique. Cela signifie que les travailleurs indépendants, les chômeurs et les parents qui suivent une formation sont automatiquement exclus. Les parents du secteur public peuvent prendre un congé parental sans conditions, alors que les parents du secteur privé doivent avoir travaillé pour le même employeur pendant 12 des 15 derniers mois précédant la demande. Les parents qui ont un parcours professionnel instable sont donc moins susceptibles de remplir ces critères. Ces critères d'admissibilité n'ont pas changé depuis leur introduction en 1997. Bien qu'il s'agisse d'une compétence relevant de l'autorité fédérale, **Brupartners** invite à réévaluer ces critères à l'aune de la réalité actuelle du marché du travail.

Brupartners rappelle l'importance de soutenir les initiatives au sein des entreprises qui visent à encourager les hommes à prendre un congé parental, afin de mieux répartir ces congés au sein du couple. En effet, les congés liés à la naissance d'un enfant ont un impact important sur la carrière des femmes et il convient de rééquilibrer ces effets au sein des familles.

Brupartners invite à évaluer le fonctionnement et l'accessibilité des systèmes existants qui permettent aux femmes et aux hommes d'interrompre temporairement leur carrière pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches tout en assurant qu'ils puissent reprendre le travail sans obstacles ultérieurement.

2.5 Temps partiel et aménagements du travail

En 2022, le temps partiel était encore majoritairement féminin avec 30,1% des femmes salariées ayant recours au temps partiel contre 11,3% des hommes⁷.

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

⁷ « Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale », Actiris, novembre 2022.

pas trouvé d'emploi à temps plein) ainsi qu'un temps partiel de « compromis », identifié comme « autres raisons personnelles ou familiales » (pour 20,2%). La troisième cause est liée aux services de soins non disponibles pour les enfants ou d'autres personnes dépendantes (à hauteur de 17,2%)⁸. Concrètement, dans de nombreuses situations, le choix de travailler à temps partiel reste souvent, pour les femmes, un choix contraint.

Brupartners tient à insister sur l'importance d'une application stricte de la convention collective de travail (CCT) n°35 qui prévoit que les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui le souhaitent doivent bénéficier prioritairement des augmentations d'heures de travail dans leur entreprise.

Brupartners soutient le développement des possibilités d'aménagements de 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...).

2.6 Accueil de la petite enfance

A Bruxelles, le taux de couverture des enfants de 0 à 3 ans est de 40,5% en 2021 et environ sept places sur dix y sont subventionnées⁹. Il est urgent de trouver une solution durable aux coûts fixes des crèches qui ont considérablement augmenté. Cette situation entraîne un appauvrissement des parents qui font face à l'augmentation du prix dans le cas des crèches privées. Par ailleurs, on assiste à une vague de fermeture des crèches observée depuis plusieurs mois.

Brupartners rappelle qu'il est fondamental de développer une offre de places d'accueil de la petite enfance qui soit à la fois abordable, accessible et de qualité, afin de diminuer les obstacles à l'entrée des femmes sur le marché du travail. L'accueil de la petite enfance doit être accessible aux personnes en formation et au chômage, afin qu'elles puissent directement en bénéficier si elles décrochent un emploi.

Brupartners estime essentiel d'améliorer substantiellement les conditions de travail des professionnelles de la petite enfance.

Dans ce cadre, il convient d'avoir également égard à la situation des accueillantes extrascolaires qui sont souvent dépendantes de statuts précaires aux horaires compliqués et souvent sans possibilités de formation.

Brupartners constate le sous-financement du secteur de la petite enfance et appelle à une revalorisation de celui-ci.

2.7 Formation

Concernant la participation à la formation, on peut lire qu'« au niveau régional, c'est à Bruxelles que la participation est la plus élevée. La présence des Administrations et des sièges de grandes entreprises contribue à ce résultat »¹⁰.

Brupartners encourage à continuer à investir dans des programmes de formation, entre autres afin de doter les femmes de compétences pertinentes pour les secteurs en évolution rapide, comme la

⁸ « Etat des lieux. Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale », View brussels, 2020.

⁹ <https://statistiques.cfwb.be/transversal-et-intersectoriel/one/accueil-et-suivi-des-enfants/missions-daccueil-des-0-3-ans-taux-de-couverture/>; Focus 47 de l'IBSA, octobre 2021.

¹⁰ « La participation des femmes au marché du travail », Conseil Supérieur de l'Emploi, 2023, p.77.

technologie. Il convient de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie pour accroître la capacité d'adaptation des femmes sur le marché du travail. **Brupartners** invite à financer le remplacement des personnels en formation (embauche compensatoire), en particulier dans les secteurs peu valorisés majoritairement féminins.

2.8 Soutien aux familles monoparentales

A Bruxelles, 12% des ménages sont des familles monoparentales. Ceci concerne essentiellement les femmes puisqu'elles sont à la tête de 8 familles monoparentales sur 10¹¹. De plus, cela touche particulièrement les femmes immigrées qui cumulent, par ailleurs, d'autres difficultés¹².

Comme on peut le lire dans une étude de view.brussels¹³, « la part globale du temps passé en emploi dans les 36 mois suivant l'inscription est globalement moins importante chez les femmes à la tête d'une famille monoparentale que chez celles cohabitant avec partenaire et enfant(s) ». Par ailleurs, « les femmes à la tête d'une famille monoparentale ont davantage tendance à occuper des statuts précaires (chômage, CPAS, maladie-invalidité) que la moyenne des femmes et des hommes, et ce, quelle que soit l'origine considérée »¹⁴.

Pour les familles monoparentales, le travail à temps partiel peut constituer un risque de pauvreté. **Brupartners** invite le Gouvernement à favoriser toutes les mesures de soutien aux familles monoparentales leur permettant d'accéder à un emploi à temps plein et à utiliser cet indicateur pour évaluer ces mesures.

2.9 Règles administratives

Brupartners appelle à un assouplissement des règles en matière d'équivalence et de reconnaissance des diplômes ainsi qu'à une valorisation du système de validation des compétences et validation des acquis d'expériences (VAE). En effet, de nombreuses femmes disposent des compétences pour exercer un métier mais sont malheureusement dans l'impossibilité de le faire à cause de difficultés administratives.

2.10 Soutien au développement de la carrière

Brupartners invite à proposer des programmes de mentorat et de coaching afin de favoriser le développement professionnel des femmes et les aider à progresser dans leur carrière vers des positions de leadership. Par ailleurs, renforcer les possibilités de réseautage et les formations afin d'étendre les chances de carrière est important. **Brupartners** incite à développer des programmes pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin et fournir un soutien financier aux femmes se lançant dans la création de leur entreprise.

¹¹ « La participation des femmes au marché du travail », Conseil Supérieur de l'Emploi, 2023, p.89.

¹² *Ibidem*, p.65.

¹³ « Profil et trajectoire des chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles Capitale - Monitoring selon l'origine nationale », 2019, p.88

¹⁴ *Ibidem*, p.89.

2.11 Pratiques d'engagement inclusives

La Région, dans le cadre de ses compétences en matière de lutte contre la discrimination à l'emploi, peut encourager les actions positives et les pratiques nouvelles de recrutement qui visent à favoriser la diversité. **Brupartners** encourage la mise en place volontaire de procédures ou mécanismes tels que les actions positives ou de nouvelles pratiques de recrutement qui peuvent être une solution afin d'engager plus de femmes. Il convient de s'efforcer de promouvoir la diversité au sein des comités de recrutement du secteur public afin de garantir un large éventail de perspectives.

2.12 Climat d'entreprise

Brupartners rappelle qu'il est important d'encourager les entreprises à intégrer des normes et objectifs d'égalité des sexes dans leurs stratégies d'entreprise.

2.13 Place des femmes dans les conseils d'administration

Concernant la représentativité dans les conseils d'administration, **Brupartners** soutient la mise en place de mesures limitées dans le temps qui permettront de s'approcher davantage de l'égalité entre hommes et femmes dans ces organes.

2.14 Incitants financiers

Brupartners suggère d'envisager des incitants financiers, tels que des allègements fiscaux, des subsides ou des bourses qui rendent plus attrayante l'entrée des femmes sur le marché du travail.

2.15 Mesures d'impact sur les femmes

Brupartners rappelle l'importance de réaliser des mesures d'impact sur les femmes de toute mesure relative à l'emploi. A cet égard, les nouvelles mesures relatives au crédit-temps devraient faire l'objet d'une attention particulière.

*
* *