

## **8 ACTIONS & 9 RECOMMANDATIONS**

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

---

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

Les « recommandations » sont des invitations à l'égard des pouvoirs publics bruxellois ou d'autres instances afin d'assurer une cohérence dans la mise en œuvre de cette égalité.

A noter : certaines actions/ recommandations ont un lien direct avec l'un ou l'autre chantier du Contrat pour l'économie et l'emploi : mise à niveau de certains organismes régionaux, services de proximité, économie sociale, titres-services ainsi que la volonté d'engager davantage de bruxellois dans le secteur public.

#### **I. 8 ACTIONS pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois**

##### **1/ (In)former les GRH et chefs d'entreprises aux questions de l'égalité H/F**

Créer des outils d'information sur le gendermainstreaming à destination des chefs d'entreprise et des responsables GRH, et mettre en place un cycle de formations sur cette thématique à destination de ce public, afin que la politique du personnel tienne compte de ce principe.

Contenu de cette (in)formation :

- analyse, au niveau de l'entreprise, de la présence des hommes et des femmes dans les postes à responsabilité et détermination d'objectifs chiffrés sur le pourcentage de femmes à atteindre dans toutes les fonctions à responsabilité et dans les conseils d'administration ;
- neutralité des procédures de recrutement et de promotion (descriptions des fonctions, critères de sélection, mixité des jurys, etc.). Une attention toute particulière doit être portée à la neutralité lors des entretiens oraux ;
- neutralité des (descriptions de) fonctions ;

- modalités de mise en place d'un accompagnement intensif d'un parcours de carrière dans une perspective de genre ;
- encouragement de la répartition égalitaire des tâches familiales au sein du couple. A titre d'exemples, mise en place, dans les entreprises tant publiques que privées, d'une culture de répartition égalitaire des charges familiales et ménagères, notamment en considérant comme normal et légitime qu'un homme, quelle que soit sa place dans la hiérarchie, prenne parfois un demi-jour de congé pour raison familiale ;
- information du personnel (surtout les femmes) sur les conséquences du choix de travailler à temps partiel sur la pension et sur les droits sociaux en général ;
- modalités de promotion de la mixité sur le lieu de travail : comment changer/améliorer les conditions de travail pour rendre cette mixité possible ?

Proposition de mise en œuvre : conclure un partenariat avec un opérateur de formation.

2/ Promouvoir de bonnes pratiques de *gendermainstreaming* dans les entreprises bruxelloises via le lancement d'un appel à projets (vers les entreprises)

Exemples de projets possibles :

- projets de « mixité des métiers » dans des secteurs majoritairement masculins ou féminins, par exemple via la mise en place d'un système de parrainage pour favoriser l'intégration des femmes dans les secteurs encore fortement masculins (construction) Un parrainage équivalent peut également être mis en place pour les hommes dans les secteurs majoritairement féminins. Afin d'éviter la dispersion des moyens régionaux, cette action devrait être intégrée aux mesures de « tutorat » déjà existantes ;
- projets d'élaboration de descriptions de fonction neutres, à l'instar du projet EVA. En effet, il a été constaté que lorsqu'un poste a, depuis toujours, été occupé par un homme, la description de ce poste est souvent produite dans la perspective d'engager un homme.

3/ Lancer un appel à projets pour des expériences-pilotes de (pré-) formations

Exemples de projets possibles :

- formations qui débouchent sur des emplois de proximité, susceptibles d'être occupés par des femmes en situation de précarité et pouvant servir de tremplin pour une insertion professionnelle complète ;
- initiatives de « pré-formations » des femmes n'ayant pas accès au monde du travail et de la formation pour des raisons familiales, sociales et/ou culturelles.

4/ Mener une (des) campagne(s) de sensibilisation des travailleurs/-euses et chercheurs/-euses d'emploi bruxelloises

Sensibilisation aux questions suivantes :

- conséquences du choix de travailler à temps partiel sur la pension et sur les droits sociaux en général ;
- encouragement de la répartition égalitaire des tâches familiales au sein des couples ;
- incitation des femmes/ hommes à choisir des métiers et des formations où elles/ ils sont peu présent(e)s.

5/ Améliorer le statut et les conditions de travail dans le système des Titres-services et promouvoir leur utilisation à Bruxelles

- encourager les contrats à temps plein ;
- encourager la formation de ces travailleurs et en faire un droit. Pour eux, la formation professionnelle peut également être synonyme de prise de confiance. Souvent, il s'agit de travailleurs moins assertifs, qui travailleront pour des utilisateurs assertifs ;
- dans l'organisation du travail, veiller à limiter les déplacements des travailleurs entre différents 'chantiers' sur une même journée. En effet, les chantiers qui occupent des travailleurs quelques heures sur la journée et qui sont répartis sur plusieurs endroits de la capitale, peuvent poser des problèmes de mobilité et empêcher la prestation d'un temps plein (il n'est pas rare que le temps consacré à se déplacer d'un chantier à l'autre ne soit pas comptabilisé comme temps de travail).

## 6/ Créer un répertoire des places d'accueil et étudier les besoins

- élaborer un répertoire unique regroupant, sur base territoriale, l'ensemble des haltes-garderies, crèches et lieux d'accueil sur l'ensemble de la Région bruxelloise. Ce répertoire, régulièrement mis à jour, sera largement diffusé auprès des parents ayant des enfants en bas âge et des futurs parents ;
- mener une analyse régulière des besoins des différents types d'accueil (places classiques, accueil des enfants malades, accueil des enfants de travailleurs ayant des horaires flexibles, accueil des enfants de travailleurs ayant des horaires fractionnés, accueil des enfants de demandeurs d'emploi,...).

## 7/ Poursuivre l'étude de la situation des femmes sur le marché de l'emploi bruxellois

### Propositions de questions à étudier :

- déterminer si les femmes surqualifiées sont également touchées par la discrimination salariale existant entre les femmes et les hommes pour une même fonction ; à titre d'exemple, déterminer si une femme universitaire engagée pour un poste n'exigeant qu'un graduat, subit une discrimination salariale par rapport à ses collègues masculins gradués, engagés à un poste équivalent ;
- étudier les raisons pour lesquelles les femmes se voient plus souvent offrir des contrats à durée déterminée. Cette étude doit notamment répondre aux questions suivantes : une des raisons de la surreprésentation des femmes dans les titulaires de contrats à durée déterminée serait-elle la crainte de l'employeur des contraintes liées à la maternité ? Les femmes sans enfants sont-elles surreprésentées parmi les femmes engagées sous contrat à durée déterminée ?
- établir la typologie des utilisateurs des Titres-service au niveau bruxellois, afin d'analyser les raisons d'un intérêt moins grand pour les Titres-services en Région de Bruxelles-Capitale ;
- identifier les conditions et les raisons qui poussent les femmes responsables d'une famille monoparentale à abandonner leur emploi. Etudier les pistes de l'allègement et de l'interruption de carrière ;
- étudier les grilles d'évaluation développées dans les entreprises et les classifications des fonctions pour déterminer si les femmes ne sont pas écartées de certains postes à responsabilité parce que la description de ceux-ci est élaborée sur base de critères typiquement masculins ou en fonction d'une culture d'entreprise particulière ;

- examiner les systèmes de rémunération variable dans les services publics. En effet, une partie du salaire de certains fonctionnaires est composée de « primes de projet ». Cette partie du salaire dépend, parfois, de certaines conditions, comme un contrat de minimum 4/5ème temps. Cette étude pourra déterminer si les femmes et les hommes sont égaux par rapport à cette partie variable du salaire ;
- examiner les données sexuées auprès de la DIMONA pour déterminer le nombre d'emplois à horaires coupés occupés et commanditer une étude en vue d'examiner ces données ;
- étudier la nécessité des horaires coupés dans les secteurs d'activités qui y ont actuellement recours et rechercher des alternatives ;
- étudier les effets des formations sur la situation professionnelle des personnes qui les suivent, dans une perspective de genre, avec une attention particulière pour les femmes d'origine non-européenne ;
- analyser les besoins de places d'accueil (voir aussi le point 6).

8/ Désigner, au sein du secrétariat du CESRBC, un collaborateur/une collaboratrice chargé(e) de suivre les questions du *gendermainstreaming*.

## **II. 9 RECOMMANDATIONS pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois**

### **1/ Création d'un Conseil d'avis**

Le Conseil économique et social propose de créer un Conseil permanent et autonome en Région bruxelloise, doté d'une compétence d'avis. Un tel Conseil devrait être composé de représentants des interlocuteurs sociaux et d'acteurs de terrain et mobiliserait l'ensemble des Conseils consultatifs bruxellois. Il étudierait les discriminations entre femmes et hommes dans les domaines suivants : logement, emploi, chômage, mobilité, recherche scientifique, enseignement, formation, relations internationales,...

Cette structure permanente pourrait également mettre en place des groupes de travail, afin d'approfondir certains sujets touchant à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Gouvernement est invité à le mettre en place.

Le CESRBC propose que cet organe d'avis soit hébergé au sein de l'administration bruxelloise, et que le Ministre/ Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes en assure la tutelle. Il confirme qu'à ses yeux une telle structure ne saurait ignorer les interlocuteurs sociaux bruxellois.

### **2/ Réalisation d'un rapport annuel régional**

Le CESRBC invite le Gouvernement bruxellois à réaliser un rapport annuel global sur la mise en œuvre, au niveau bruxellois, du Programme d'action de Pékin. Ce rapport annuel devrait détailler les politiques menées par chaque Ministre et chaque Membre des Collèges des Bourgmestre et Echevins, compétence par compétence. Ce rapport devrait également contenir les politiques menées dans les matières communautaires.

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

Le CESRBC est d'avis qu'il est opportun de conclure un accord de collaboration entre la Région de Bruxelles-Capitale, les Commissions communautaires bruxelloises et le pouvoir fédéral afin de permettre un accès à l'Institut pour

l'Egalité des Femmes et des Hommes par les citoyens et instances bruxelloises pour le traitement des plaintes. Un processus de négociation devrait être entamé par le Ministre-Président et la Secrétaire d'Etat en charge de l'égalité entre femmes et hommes, en vue d'aboutir à la signature d'un tel accord.

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

#### **4/ Création d'outils d'analyse et de suivi via, entre autres, des statistiques sexuées**

- création d'indicateurs sexués et d'un monitoring permanent de contrôle de l'évolution de l'accès égalitaire à l'ensemble des secteurs et élaboration régulière de statistiques dans ce domaine. Ces indicateurs sexués devront être conçus selon les prescrits établis par la Conférence interministérielle de l'égalité des chances, afin de permettre une harmonisation des données chiffrées ;
- de plus, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale souhaite que toutes les données statistiques qui lui sont fournies soient, elles aussi, sexuées ;
- élaboration de statistiques sur base du sexe et de la nationalité afin de pallier le manque de chiffres concernant la situation des femmes non-européennes sur le marché du travail. Intégration de statistiques sexuées dans les statistiques « ethniques » qui seront éventuellement élaborées ;
- encouragement de l'élaboration de statistiques sexuées sur l'application de l'article 60 de la loi organique sur les CPAS ;
- récolte par l'ACTIRIS des raisons invoquées par les femmes ne voulant pas suivre une formation afin de pouvoir, dans le futur, utiliser ces informations pour développer des actions spécifiques qui rencontreraient les problèmes invoqués.

#### **5/ Création de places d'accueil supplémentaires**

Le CESRBC veut encourager les Gouvernements compétents (COCOF, Vlaamse Gemeenschap, les communes, la Région,...) à créer des places d'accueil supplémentaires et à faible coût pour la prise en charge d'enfants, de personnes âgées et de personnes handicapées, afin que l'aide à apporter à ces personnes et le coût qu'elle génère, ne constituent pas un frein à l'emploi des femmes.

Dans ce processus, il faut tenir compte des différents besoins d'accueil existants : places classiques, accueil des enfants malades, accueil des enfants de travailleurs ayant des horaires flexibles, accueil des enfants de travailleurs ayant des horaires fractionnés, accueil des enfants de demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, beaucoup de femmes faiblement qualifiées, particulièrement exposées aux pièges à l'emploi, manquent de confiance en elles face au marché du travail. Elles sont dès lors tentées de se replier sur leur rôle de mère pour obtenir une certaine gratification et une reconnaissance sociale, et acceptent donc difficilement de céder la garde de leurs enfants à d'autres personnes. Une attention particulière doit être portée sur cet obstacle psychologique afin de permettre également à ces femmes, de s'insérer sur le marché du travail.

Particulièrement, le CESRBC demande de

- renforcer les structures d'accueil des enfants des femmes voulant suivre une formation ;
- dégager des marges budgétaires permettant la création immédiate de crèches ;
- encourager la création de crèches dans les Institutions Publiques telles que les hôpitaux et les CPAS ;
- encourager activement l'ouverture des crèches de proximité et la création de crèches d'entreprises par zone d'activité économique (mutualisation des entreprises). Le fait de créer des crèches par zone, permettant d'accueillir les enfants de travailleurs de plusieurs entreprises, permet également de réduire les coûts de ces crèches pour les entreprises (économies d'échelle) ;
- mettre en place des crèches dans les écoles ou à proximité de celles-ci afin d'accueillir les petits frères et sœurs des enfants fréquentant ces écoles ainsi que les enfants du personnel de l'école, et ce dans le but de diminuer les problèmes de mobilité des parents. En effet, les problèmes de mobilité sont une des cause importante de la décision de certaines femmes de choisir un travail à temps partiel. La mise en place de telles crèches doit être la règle pour toutes les écoles communales ;
- encourager les accords de collaboration entre communes afin de maximaliser les places existantes.

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

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

- à offrir des formations adéquates intégrant la dimension de genre pour lutter contre les obstacles qui empêchent les femmes et les hommes de s'intégrer dans une profession majoritairement occupée par des personnes de l'un ou l'autre sexe ;
- à encourager les personnes à choisir les filières de formation indépendamment de leur sexe ;
- à mettre en place des plans de formations destinées aux personnes qui réintègrent leur travail suite à une interruption de carrière et à donner un accès privilégié à ces personnes, identifiées comme un groupe-cible en tant que tel ;
- à évaluer chaque formation afin d'identifier les éventuels obstacles organisationnels et/ou au niveau du contenu, qui rendent ces formations plus difficilement accessibles pour les femmes ;
- à mettre en place, annuellement, un cycle de formations destinées exclusivement aux femmes, durant lequel elles peuvent approcher différents métiers « masculins » puis faire un choix parmi ceux-ci. Elles seront ensuite formées au métier choisi, d'abord en groupe non mixte, puis en groupe mixte. Un suivi professionnel sera ensuite assuré afin d'augmenter les chances de réussite dans les professions très majoritairement occupées par des hommes. Un tel cycle de formation doit permettre d'introduire un grand nombre de femmes dans ce type de métiers. Par ailleurs, un cycle de formation équivalent doit être mis en place pour les hommes afin de permettre leur insertion dans des métiers majoritairement occupés par des femmes ;
- à assurer une sensibilisation aux questions de genre dans les formations où sont présentes beaucoup de personnes d'un même sexe, afin de les préparer à accueillir positivement l'arrivée de personnes de l'autre sexe dans leur secteur d'activité, lorsqu'ils seront engagés dans la vie professionnelle ;
- à offrir aux femmes un parcours préparatoire afin d'augmenter leurs chances de réussite dans les formations ainsi qu'un parcours de suivi pour garantir le lien avec l'embauche. Y organiser un entraînement à l'assertivité accessible pour certains groupes de femmes. Soutenir les initiatives de « pré-formation » des femmes n'ayant pas accès au monde du travail et de la formation pour des raisons familiales, sociales et/ou culturelles.
- à organiser des formations en assertivité destinées aux femmes afin de leur permettre de s'affirmer, en particulier dans les métiers et professions où elles sont minoritaires ; prévoir un encadrement destiné aux femmes travaillant dans des métiers et secteurs majoritairement occupés par des hommes, afin qu'elles ne quittent pas ces métiers et secteurs en raison des difficultés liées au fait qu'elles sont des femmes.

Le CERSBC invite les Gouvernements compétents pour la formation professionnelle :

- à encourager la mise en place d'actions positives visant à corriger les inégalités existantes entre femmes et hommes dans certains secteurs d'activité et dans certaines formations proposées ;
- à soutenir les initiatives d'émancipation des femmes n'ayant pas accès au monde du travail et de la formation pour des raisons familiales et culturelles ;
- à soutenir les démarches visant à permettre une meilleure visibilité de l'offre de formation, par exemple une base de données commune à l'enseignement technique et professionnel, à l'enseignement de promotion sociale, à la formation professionnelle, à la formation en alternance et à la formation des petites et moyennes entreprises. Une telle base de données assurerait une connaissance approfondie de l'offre de formation en Région bruxelloise, permettrait un processus récurrent d'analyse de l'offre de formation et pourrait orienter les décisions politiques en matière de formation ;<sup>1</sup>
- à élargir et augmenter l'offre de formations, de manière à renforcer la présence des femmes dans celles-ci, également dans les métiers où les femmes accèdent principalement et dans les filières de formations pour les métiers particulièrement développés dans la ville.

De manière générale, le Conseil entend affirmer qu'il est également nécessaire d'augmenter l'accessibilité aux formations en améliorant qualitativement et quantitativement l'offre de structures d'accueil des enfants, des transports en communs, des horaires et en établissant une réelle mixité dans toutes les formations.

#### 7/ Formation « deuxième ligne » (formation des personnes « intermédiaires »)

Inciter les pouvoirs publics et les pouvoirs organisateurs à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'accueil des enfants et dans l'enseignement et la formation :

- formation à la lutte contre les stéréotypes de genre du personnel d'accueil des enfants ;

---

<sup>1</sup> Pour concrétiser cette base de données, voir : DE BRIER C., PORNET Th., VAN DE NBERGHEN Th., « Analyse DOFFO relatif à l'établissement d'un cahier des charges pour le développement d'une application sur la formation professionnelle en Région Bruxelloise », rapport approuvé par la Commission consultative du 26 octobre 2004.

- mise en place, dans le cursus scolaire des futurs enseignants, d'un module de sensibilisation aux stéréotypes de genre. Ce module vient d'être autorisé pour la formation des puéricultrices en Communauté française. Il s'agit d'étendre cette initiative à l'ensemble des degrés dans toutes les Communautés ;
- sensibilisation dans les écoles, aux moments-clés des choix d'options et d'orientation, afin de lutter contre la tentation des jeunes de choisir des options et filières d'étude en fonction de leur sexe ;
- ces différentes formations et sensibilisations devraient également permettre une conscientisation des parents par rapport aux stéréotypes de genre lorsque ceux-ci confient leurs enfants aux services d'accueil de la petite enfance ou aux écoles ;
- incitation à inclure, dans les formations GRH, une formation sur le gender mainstreaming et une sensibilisation aux discriminations professionnelles subies par les femmes ;
- dispense aux enseignants et aux personnes chargées de l'orientation professionnelle, d'une formation relative aux discriminations sexuées et aux stéréotypes de genre.

## 8/ Le secteur public

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

- constituer des objectifs chiffrés sur le pourcentage de femmes à atteindre dans toutes les fonctions à responsabilité et dans les conseils de direction. Cet objectif chiffré devrait être assorti de sanctions ;
- lors des examens de recrutement et de promotion au sein de l'administration (fonction publique, communes, CPAS, OIP...), veiller à ce que les organisateurs des examens soient attentifs aux éléments qui, malgré les législations et réglementations égalitaires, pourraient laisser place à des discriminations sexuelles, en particulier lors des entretiens oraux étant donné qu'ils sont davantage dépendants de la subjectivité des examinateurs, des préjugés sexués et des stéréotypes de genre ;
- adopter un plan de formation particulier, prenant en considération les discriminations entre femmes et hommes en matière de formation.

## 9/ Développer les services de proximité

Premièrement, le CESRBC demande au Gouvernement de promouvoir les dispositions de l'ordonnance du 18 mars 2004 relative à l'agrément et au financement des initiatives locales de développement de l'emploi et des entreprises d'insertion, afin de susciter des initiatives d'économie sociale dans le secteur des services de proximité et en particulier dans l'accueil des enfants.

Deuxièmement, le Conseil demande de financer en priorité les entreprises et associations actives dans le secteur des services de proximité et d'accueil des enfants.

\*  
\* \*



## **8 ACTIONS**

**&**

## **9 RECOMMANDATIONS**

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

---