

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2009-2010

28 JUNI 2010

DEBAT

**over de problematiek van opleiding en
tewerkstelling van de Brusselse vrouwen**

VERSLAG

uitgebracht namens het adviescomité
voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen

door mevr. Danielle CARON (F)

Aan de werkzaamheden van het adviescomité hebben deelgenomen :

Leden : Mevr. Anne-Charlotte d'Ursel, mevr. Viviane Teitelbaum, mevr. Nadia El Yousfi, mevr. Olivia P'tito, mevr. Dominique Braeckman, mevr. Céline Delforge, mevr. Danielle Caron, de heer Fouad Ahidar.

Andere leden van het Parlement : de heer Emmanuel De Bock, mevr. Anne Herscovici.

**PARLEMENT DE LA REGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2009-2010

28 JUIN 2010

DÉBAT

**relatif aux problématiques de la formation et
de l'emploi des femmes bruxelloises**

RAPPORT

fait au nom du comité d'avis pour l'égalité
des chances entre hommes et femmes

par Mme Danielle CARON (F)

Ont participé aux travaux du comité d'avis :

Membres : Mmes Anne-Charlotte d'Ursel, Viviane Teitelbaum, Nadia El Yousfi, Olivia P'tito, Dominique Braeckman, Céline Delforge, Danielle Caron, M. Fouad Ahidar.

Autres membres du Parlement : M. Emmanuel De Bock, Mme Anne Herscovici.

**I.a. Uiteenzetting van mevrouw
Anne-Françoise Theunissen,
Commission consultative
Formation-Emploi-Enseignement
(Adviescommissie voor
Opleiding-Tewerkstelling en Onderwijs)**

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen heeft ten behoeve van de leden van het adviescomité de volgende uiteenzetting gehouden :

« De werkzaamheden van het adviescomité kaderen in een internationale context.

De beslissingen die in Peking in het kader van de UNO genomen zijn, leggen de Staten aldus op om maatregelen te nemen om de armoede van de vrouwen te beperken, hun gelijke toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen, met oog voor de kwestie van de opleiding, naast de kwestie van het geweld waarvan zij het slachtoffer zijn. Iedere Staat en, in België, ieder deelgebied, moet de aanbevelingen in nationaal recht omzetten.

Tussen de analyse van de toestand en die van de actieplannen die uitgevoerd zouden zijn, blijft een kloof bestaan. Het vorige adviescomité heeft wel iets ondernomen, maar die initiatieven zijn niet overgenomen door heel het Parlement, in de vorm van resoluties, aanbevelingen of begrotingsmiddelen.

Binnen het Peking-proces bestaat een tamelijk belangrijk werkgebied waarover, tot onze spijt, geen rapporten worden opgesteld. De mobilisering van de verschillende actoren veronderstelt dat de rapporten bekendgemaakt worden.

Het werk van het adviescomité past ook in het Lissabon-proces, dat er ook toe strekt om de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen bij te sturen.

Het Lissabon-proces strekte er aldus toe om in alle deelgebieden een activiteitsgraad van 60 % voor de vrouwen te bewerkstelligen. In het Brussels Gewest, bedraagt dat percentage thans 48 %; het stagneert en gaat zelfs achteruit.

De kwestie van de loongelijkheid is minder aan orde in het Gewest. Er kunnen evenwel nog initiatieven worden genomen die tot de gewestelijke bevoegdheid behoren, aangezien men een kloof van zowat twintig procent tussen mannen en vrouwen vaststelt.

Inzake kinderopvang, voorzag de aanbeveling in het kader van het Lissabon-proces in een opvangpercentage van 33 % tegen 2010. Het Brussels Gewest heeft de drempel van 30 % bereikt. Wij staan echter voor een enorme volkingsexplosie en de opvangstructuren zijn daar helemaal niet op voorbereid.

**I.a. Exposé de
Mme Anne-Françoise Theunissen,
Commission consultative
Formation-Emploi-Enseignement**

Mme Anne-Françoise Theunissen a tenu devant les membres du comité d'avis l'exposé suivant :

« Le travail effectué par le comité d'avis trouve sa place dans un cadre international.

Les décisions prises à Pékin dans le cadre de l'ONU imposent ainsi aux Etats de prendre certaines mesures en vue de limiter la pauvreté des femmes, de favoriser leur accès égal sur le marché du travail, avec la question de la formation, en plus de celle des violences dont elles sont victimes. Chaque Etat, et, en Belgique, chaque entité fédérée, doit transcrire les recommandations en droit national.

Entre l'analyse de la situation et celle des plans d'action qui auraient été mis en œuvre, demeure une lacune. Le comité d'avis précédent a certes mené des travaux, mais ils n'ont pas été repris par l'ensemble du Parlement en termes de résolution, de recommandations ou d'analyse budgétaire.

Il existe dans le processus de Pékin un champ de travail relativement important pour lequel nous regrettons l'absence de publicité des rapports. La mobilisation des différents acteurs suppose que les rapports soient visibles.

Le travail du comité d'avis s'inscrit aussi dans le processus de Lisbonne qui entend également corriger les disparités hommes-femmes.

Le processus de Lisbonne visait ainsi, dans l'ensemble des entités fédérées, un taux d'activité des femmes de 60 %. En Région bruxelloise, ce taux est aujourd'hui de 48 % et tend à stagner voire à régresser.

La question de l'égalité salariale concerne moins la Région. Certaines actions qui relèvent des compétences régionales peuvent cependant encore être menées puisqu'on observe un écart d'une vingtaine de pourcent entre les hommes et les femmes.

Quant à l'accueil de la petite enfance, le processus de Lisbonne préconisait un taux d'accueil de 33 % pour 2010. On en est en Région bruxelloise à 30 %. Nous sommes néanmoins en pleine explosion démographique et en rupture entre cette explosion et les capacités d'accueil de la petite enfance.

De demografische problematiek is des te verontrustender, gelet op de beslissingen die de overheid via de Europese structuurfondsen genomen heeft. Het programma 2007-2013 is in 2008-2009 goedgekeurd. Aan Franstalige kant is er inzake opleiding en tewerkstelling voorrang gegeven aan bijkomende initiatieven, eerder dan aan structurerende initiatieven.

In de vorige programma's werd de nadruk gelegd op twee elementen :

- de steun voor de hervorming van de regelingen inzake tewerkstelling en opleiding. In die optiek, rijst de kwestie van de statistieken en de monitoring waarvoor de CCFEE het rapport « Mieux connaître pour mieux agir » opgesteld had en waarin de nadruk gelegd werd op de elementen waaraan gewerkt moest worden om een correcte bekendheid te verkrijgen. De verzameling en de verwerking van de gegevens vormen een onontbeerlijk instrument om de verschillende maatregelen te begeleiden;
- maatregelen om bij te dragen in de kostprijs van de kinderopvang van mensen die een opleiding willen volgen. In het kader van het programma van het Europees Sociaal Fonds, dienden plaatsen in het bijzonder te worden toegewezen aan mensen in opleiding, dus vooral vrouwen.

Die twee elementen zijn, ondanks het aanzienlijke werk dat uitgevoerd is, niet langer prioriteiten in het lopende programma. Crèches krijgen dus te kampen met problemen, aangezien zij geen steun meer krijgen voor dat soort publiek.

De werkgelegenheidsgraad in het Gewest, die hoger is dan in de andere Gewesten, varieert overigens naargelang de samenstelling van het gezin en het aantal kinderen. Hoe meer kinderen, hoe lager de werkgelegenheidsgraad van de vrouwen, terwijl die van de mannen stijgt. In koppels met een kind jonger dan drie jaar, werkt 62 % van de vrouwen en 77,8 % van de mannen. In koppels met twee kinderen jonger dan drie jaar, werkt 59 % van de vrouwen en 80 % van de mannen.

Het verschil is nog veel groter in de eenoudergezinnen. In gezinnen met één kind, werkt 42,1 % van de vrouwen en 61,2 % van de mannen. In gezinnen met twee kinderen, werkt 26 % van de vrouwen en 39,4 % van de mannen.

Er dient ook te worden onderstreept dat minder dan een vierde van de vrouwen van niet-Europese oorsprong aan de slag is.

Discriminatie gaat dus samen met het aantal kinderen en neemt sterk toe in eenoudergezinnen en volgens de nationaliteit.

La question démographique est d'autant plus inquiétante vu les décisions prises par les pouvoirs publics au travers des fonds structurels européens. On a adopté la programmation 2007-2013 en 2008-2009 qui, du côté francophone et sur la question de la formation et de la mise à l'emploi, donne la priorité aux actions additionnelles plutôt qu'aux actions structurantes.

Dans les programmations précédentes, l'accent avait été mis sur deux éléments :

- l'aide à la rénovation des systèmes de mise à l'emploi et de formation. Dans cette perspective, se posait la question statistique et de monitoring pour laquelle la CCFEE avait rédigé le rapport « Mieux connaître pour mieux agir » insistant sur les éléments sur lesquels il fallait travailler pour avoir une visibilité correcte. La collecte et le traitement des données constituent un outil indispensable pour piloter les différentes mesures;
- un dispositif visant à intervenir dans le coût de la crèche de manière additionnelle pour les personnes qui entraînent dans des processus de formation. Des places devaient être occupées, dans le cadre de la programmation du Fonds social européen, particulièrement par des personnes en formation, donc majoritairement des femmes.

Ces deux éléments, en dépit du travail important qui avait été effectué, ont disparu des priorités déterminées pour la programmation en cours. Des crèches affrontent dès lors des problèmes depuis qu'elles ne bénéficient plus de l'intervention pour ce type de public.

Par ailleurs, le taux d'emploi de la Région, plus fort que dans les autres, varie selon la composition du ménage et le nombre d'enfants. Plus les enfants sont nombreux, plus le taux d'emploi des femmes est bas alors que celui des hommes augmente. Dans les couples avec un enfant de moins de trois ans, 62 % des femmes et 77,8 % des hommes travaillent. Dans les couples avec deux enfants de moins de trois ans, 59 % des femmes et 80 % des hommes travaillent.

La différence est encore beaucoup plus grande dans les familles monoparentales. Dans les familles avec un enfant, 42,1 % des femmes et 61,2 % des hommes travaillent. Dans les familles avec deux enfants, 26 % des femmes et 39,4 % des hommes travaillent.

Il faut aussi souligner que moins d'un quart des femmes d'origine non-européenne ont un emploi.

La discrimination joue donc avec le nombre d'enfants et augmente très fort avec la monoparentalité et la nationalité.

Ter herinnering : het eenoudergezin in het Brussels Gewest is een gezin met een ouder die alleen zijn kind of zijn kinderen opvoedt, permanent of volgens een beurtrol, en die er financieel alleen voor staat.

Die gezinnen vertegenwoordigen 14 % van de Brusselse gezinnen (33,7 % als men de alleenstaanden uit de gezinnen uitsluit) en worden voor 80 % door vrouwen geleid. Onder die 80 %, heeft 60 % één kind en 13 % drie kinderen of meer.

Voor die laatste categorie is de toegang tot de arbeidsmarkt het moeilijkst. De vrouwen werken meestal deeltijds en zijn vaker werkloos. Zij hebben altijd lagere inkomens.

De Rijksdienst voor Kinderbijslag voor Werknemers heeft in dat verband een uitstekend rapport opgesteld, maar zonder aandacht te besteden aan de Brusselse specifieke kenmerken. Uit dat rapport blijkt dat de inkomens van eenoudergezinnen gemiddeld 10 % lager zijn dan die van gezinnen met samenwonenden partners waar enkel de man werkt.

De werkloosheidsgraad bij eenoudergezinnen met een of meer kinderen is ook veel hoger. Het bedraagt 36,1 % voor de eenoudergezinnen onder leiding van een vrouw met één kind en 30 % voor de eenoudergezinnen onder leiding van een man met één kind. In eenoudergezinnen met meerdere kinderen, bedraagt het percentage 44 % voor de vrouwen en 26 % voor de mannen.

Het Territoriaal Tewerkstellingspact van het Gewest heeft in dat verband een rapport voorgelegd waarvan de cijfers spijtig genoeg niet altijd vergelijkbaar zijn (met name omdat het niet over dezelfde jaren gaat voor alle situaties, omdat de cijfers van verschillende organen komen die hun gegevens verzamelen volgens verschillende criteria ...). Het rapport geeft evenwel een beeld van de situatie en maakt het mogelijk om werkhypothese te formuleren (zie « Situatie van eenoudergezinnen op het vlak van werkgelegenheid en werkloosheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest », Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid).

Wat de taakverdeling betreft, blijkt dat, in de bevolkingsgroep van 20 tot 45 jaar, de vrouwen gemiddeld 10 % van hun tijd besteden aan bezoldigd werk en 15 tot 20 % aan huishoudelijk werk. De mannen besteden 15 tot 20 % van hun tijd aan bezoldigd werk en 10 % aan huishoudelijk werk (zie « Gender en tijdbesteding », Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen).

Elk initiatief dat ertoe strekt om de discriminatie tussen mannen en vrouwen te beperken, moet natuurlijk rekening houden met de kinderopvang, de bekendheid van de rapporten waarover wordt gedebatteerd, de kwestie van de gezinssituatie, maar ook de tijdbesteding naast de arbeidstijd. ».

Pour rappel, la famille monoparentale en Région bruxelloise est une famille avec un parent qui éduque seul son ou ses enfants, de manière permanente ou alternée, et qui l'assume ou les assume financièrement seul.

Ces ménages représentent 14 % des ménages bruxellois (33,7 % si on exclut des ménages les isolés) et sont dirigés à 80 % par des femmes. Parmi ces 80 %, 60 % ont un enfant et 13 % ont trois enfants et plus.

C'est dans cette dernière catégorie que l'accès au marché du travail est le plus compliqué. Les femmes travaillent la plupart du temps à temps partiel et sont davantage au chômage. Elles disposent toujours de revenus inférieurs.

L'Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés a fait à ce sujet un excellent rapport, mais sans dégager les spécificités bruxelloises. Il en ressort que les revenus des familles monoparentales sont en moyenne moindres de 10 % de ceux des familles cohabitantes où seul l'homme travaille.

Le taux de chômage des familles monoparentales avec un ou plusieurs enfants est également beaucoup plus important. Il est de 36,1 % pour les familles monoparentales dirigées par une femme avec un enfant et de 30 % pour les familles monoparentales dirigées par un homme avec un enfant. Dans les familles monoparentales avec plusieurs enfants, il est de 44 % chez les femmes et de 26 % chez les hommes.

Le Pacte Territorial pour l'Emploi de la Région a, à ce sujet, remis un rapport dont les chiffres ne sont hélas pas toujours comparables (notamment parce qu'ils ne sont pas relevés sur des années identiques pour toutes les situations, viennent d'organismes différents qui collectent des données sur des critères différents, ...). Il constitue néanmoins une indication sur la situation et permet de formuler des hypothèses de travail (voir « Situation des familles monoparentales face à l'emploi et au chômage en Région de Bruxelles-Capitale », Observatoire bruxellois de l'Emploi).

Quant au partage des tâches, il s'avère que lorsqu'on considère la population de 20 à 45 ans, en moyenne, les femmes consacrent 10 % de leur temps au travail rémunéré et 15 à 20 % au travail familial. Les hommes consacrent 15 à 20 % de leur temps au travail rémunéré et 10 % au travail familial (voir « Genre et emploi du temps », Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes).

Tout travail qui vise à limiter les discriminations hommes-femmes doit évidemment prendre en considération l'accueil de la petite enfance, la visibilité des rapports à débattre, la question de la situation familiale mais aussi la gestion du temps en dehors du temps de travail. ».

De heer Fouad Ahidar vraagt om verduidelijkingen over de verdeling van de arbeidstijd en de gezinstijd.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen legt uit dat het niet over de slaaptijd gaat, noch over de opvoeding van de kinderen en de vrije tijd. Het werk in het gezin bestaat uit het onderhoudswerk, met inbegrip van tuinieren en klusjes.

De heer Fouad Ahidar heeft vragen bij de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen antwoordt dat de situatie omgekeerd is en dat de vrouwen per week acht en half uur meer aan het huishoudelijk werk besteden dan de mannen, te weten een verschil van meer dan een uur per dag.

**1.b. Uiteenzetting van
mevrouw Véronique Degraef,
Commission consultative
Formation-Emploi-Enseignement
(Adviescommissie voor
Opleiding-Tewerkstelling en Onderwijs)**

Mevrouw Véronique Degraef heeft ten behoeve van de leden van het adviescomité de volgende uiteenzetting gehouden :

« Inzake onderwijs, opleiding en werkgelegenheid onderscheidt het Brussels Gewest zich op twee manieren van de rest van het land :

- 1) een sterke polarisatie van de bevolking inzake onderwijs en op arbeidsmarkt vanuit het perspectief van de scholing; die polarisatie wordt sterkt gekenmerkt door genderverschillen en genderongelijkheid;
- 2) het uitblijven van een systematisch integratie van een perspectief inzake gender en gelijkheid (*gendermainstreaming*) bij het opstellen en het uitvoeren van het overheidsbeleid en van *ad hoc*-instrumenten voor evaluatie en de follow-up.

Ik stel voor om mijn betoog op te splitsen in twee delen : in het eerste, bespreek ik de cijfergegevens inzake werkgelegenheid en beroepsopleiding.

In het tweede deel, overloop ik snel de recente onderzoeken over opleiding, werkgelegenheid en onderwijs in het Brussels Gewest, alsook enkele adviezen van de Adviescommissie om een beeld te krijgen van de kennis van de genderongelijkheden, met name de statistische kennis, teneinde enkele beleidsvoorstellen te formuleren en manieren om de bestaande regelingen te verbeteren.

M. Fouad Ahidar demande des éclaircissements en ce qui concerne les temps de travail et familial.

Mme Anne-Françoise Theunissen explique qu'il ne concerne pas le temps de sommeil, l'éducation des enfants et les loisirs. Le travail familial consiste en du travail d'entretien, en ce compris le jardinage et le bricolage.

M. Fouad Ahidar s'interroge sur la disparité entre femmes et hommes.

Mme Anne-Françoise Theunissen répond que la situation est inversée et que, par semaine, les femmes consacrent huit heures et demi de plus que les hommes au travail familial, soit plus d'une heure par jour ».

**1.b. Exposé de Mme Véronique Degraef,
Commission consultative
Formation-Emploi-Enseignement**

Mme Véronique Degraef a tenu devant les membres du comité d'avis l'exposé suivant :

« En matière d'enseignement, de formation et d'emploi, la Région de Bruxelles-Capitale présente, si on la compare au reste du pays, une double originalité :

- 1) une forte polarisation de sa population en terme d'éducation et de son marché du travail en terme de qualification; cette polarisation est fortement marquée par des différences et des inégalités de genre;
- 2) l'absence d'intégration systématique d'une perspective de genre et d'égalité (*gendermainstreaming*) dans l'élaboration et la mise en œuvre de ses politiques publiques et des instruments d'évaluation et de suivi *ad hoc*.

Je propose de développer mon intervention sur ces deux volets, en axant le premier volet sur le commentaire de données chiffrées en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Dans le second volet, je passerai rapidement en revue les études récentes menées dans les champs de la formation, de l'emploi et de l'enseignement en Région bruxelloise ainsi que quelques avis formulés par la Commission consultative pour tracer un diagnostic de la connaissance des inégalités de genre, en particulier de la connaissance statistique, afin de formuler quelques propositions d'action politique et des pistes d'amélioration de dispositifs existants.

1. Sterke polarisatie van de bevolking inzake onderwijs en op arbeidsmarkt vanuit het perspectief van de scholing; polarisatie die in ruime mate gekenmerkt wordt door genderverschillen en -ongelijkheden

1.1. Werkgelegenheid

De heer Stéphane Thys heeft tijdens een vorige hoorzitting al benadrukt dat de Brusselaars de hoogst geschoolden van alle Belgen zijn. Dat geldt zowel voor de mannen als voor de vrouwen, maar in veel hogere mate voor de vrouwen : 45 % van de Brusselse vrouwen heeft een diploma van het hoger onderwijs, het hoogste percentage in België. In het Brussels Gewest, bevinden zich echter ook de grootste groepen laaggeschoolden, en het aantal laaggeschoolde vrouwen is hier het hoogste van het land. In 2008, bezat één Brusselse vrouw op vier tussen 25 en 34 jaar geen diploma van het hoger secundair onderwijs, tegenover 11 % in Vlaanderen en 16 % in Wallonië. Dat heeft de bekende gevolgen inzake de toegang tot de arbeidsmarkt, aangezien meer dan 40 % van de jobs voor laaggeschoolden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verloren is gegaan in 20 jaar tijd, terwijl het aantal jobs voor mensen met een diploma van het hoger onderwijs in die periode gestegen is met 60 %.

Tevens is in Brussel de kloof tussen de mannelijke en de vrouwelijke tewerkstellingsgraad het grootst (14,5 punten), een onrustwekkende recente ontwikkeling, als men weet dat die kloof nauwelijks enkele jaren geleden het kleinst was in Brussel. Sedert 2002 is de mannelijke tewerkstellingsgraad in het Brussels Gewest verhoudingsgewijs immers sterker gestegen dan in de twee andere Gewesten van het land, terwijl de tewerkstellingsgraad van de Brusselse vrouwen met een middelmatige en hogere opleiding niet positief geëvolueerd is. De tewerkstelling van laaggeschoolde vrouwen is daarentegen gestegen, ongeacht het Gewest, vooral sedert de invoering van het federaal systeem van de dienstcheques in 2004.

Toch is de vrouwelijke tewerkstellingsgraad in Brussel heel laag : minder dan 48 %, ver onder de 70 % die als doel werd gesteld voor alle lidstaten van de Europese Unie in het kader van de Strategie van Lissabon. België heeft dat percentage zelf niet bereikt. Vlaanderen heeft de hoogste tewerkstellingsgraad voor vrouwen en heeft in enkele jaren een aanzienlijke achterstand ingehaald.

Een ander bijzonder kenmerk van Brussel is dat de activiteitsgraad van de vrouwen de laagste is van heel België, een situatie die zeer lange tijd weinig belangstelling wekte. Tot nog toe, hadden de economen en de statistici weinig belangstelling voor de niet-actieve bevolking, aangezien het hen « normaal » leek dat vrouwen niet actief waren. Sedert enkele jaren, evolueert die toestand echter, want het aantal niet-actieve mannen neemt aanzienlijk toe in alle Gewesten.

1. Une forte polarisation de sa population en terme d'éducation et de son marché du travail en terme de qualification; polarisation fortement marquée par des différences et des inégalités de genre

1.1. L'emploi

Comme le soulignait Stéphane Thys lors d'une précédente audition, de tous les Belges, les Bruxellois sont les plus scolarisés, phénomène qui s'observe tant chez les hommes que chez les femmes mais qui est beaucoup plus marqué pour les femmes, 45 % des Bruxelloises étant diplômées de l'enseignement supérieur, ce qui constitue un maximum en Belgique. Mais la Région bruxelloise est aussi celle qui concentre le plus de populations peu scolarisées, Bruxelles étant la Région qui compte la proportion de jeunes femmes faiblement qualifiées la plus haute du pays. En 2008, une femme bruxelloise sur quatre âgées entre 25 et 34 ans ne disposait pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, contre 11 % en Flandre et 16 % en Wallonie. La conséquence en terme d'accès au marché du travail est connue dès lors qu'en 20 ans la Région de Bruxelles-Capitale a perdu plus de 40 % de ses emplois à faible qualification alors que sur cette période le nombre d'emplois occupés par des diplômés de l'enseignement supérieur augmentait de 60 %.

C'est aussi à Bruxelles que l'on enregistre le plus grand écart entre taux d'emploi masculin et féminin (14,5 points d'écart), évolution récente inquiétante si l'on sait que c'est à Bruxelles que cet écart était le plus faible il y a quelques années à peine. Depuis 2002, on constate en effet que les taux d'emploi masculins en Région bruxelloise ont augmenté relativement plus que dans les deux autres Régions du pays, tandis que les taux d'emploi des Bruxelloises moyennement et hautement qualifiées n'ont pas évolué positivement. L'emploi des femmes faiblement qualifiées a, quant à lui, progressé quelle que soit la Région, spécialement depuis l'introduction du système fédéral des titres-services en 2004.

Le taux d'emploi des femmes à Bruxelles est néanmoins fort faible : moins de 48 %, loin en-deçà de l'objectif de 70 % fixé pour tous les Etats membres de l'Union européenne dans le cadre de la stratégie de Lisbonne. La Belgique n'a elle-même pas atteint ce taux. Le taux d'emploi des femmes le plus élevé se situe en Flandre, Région qui a rattrapé en quelques années un retard considérable.

Autre spécificité bruxelloise, le taux d'activité des femmes est le plus bas de Belgique. Pendant très longtemps, cette situation n'a pas suscité beaucoup d'intérêt. Les économistes et les statisticiens se sont jusqu'à présent peu intéressés à la population inactive, l'inactivité des femmes leur apparaissant comme « normale ». La situation évolue toutefois puisque depuis quelques années, le nombre d'inactifs masculins croît sensiblement dans toutes les Régions.

De Economische en Sociale Raad van het Waals Gewest stelt in een recent rapport dat de toename van het aantal niet-actieve mannen een van de meest recente en meest onrustwekkende trends is, wellicht wegens de gevolgen van de crisis.

Een verschijnsel dat voortvloeit uit die vaststellingen is dat de werkloosheidsgraad bij mannen en vrouwen meer en meer gaat gelijklopen. Tot voor kort, vertoonde Brussel het uitzonderlijk kenmerk dat het werkloosheidspercentage lager was bij de vrouwen dan bij mannen. Thans is dat niet meer het geval.

Het is belangrijk te benadrukken dat tijdens de 20 jaar dat het Gewest bestaat, de stijging van de bezoldigde tewerkstelling in Brussel volledig te danken is aan de verdere vervrouwelijking ervan : voor vrouwen is ze gestegen met 14 %, terwijl ze voor mannen licht gedaald is. Op lange termijn, hebben de vrouwen, meer dan de mannen, baat gehad bij de extra werkgelegenheid in de tertiaire sector, de kleinhandel en de non-profitsector, zonder de jobs bij de overheid over het hoofd te zien, een belangrijker werkverschaffer voor de vrouwen, vooral voor jobs van tussenliggend en hoger niveau. De gewestelijke besturen hebben daar een hefboom voor het bevorderen van overheidsbanen en loopbanen voor vrouwen.

Ondanks de toenemende aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt, blijven genderongelijkheden bestaan. Ook op de Brusselse arbeidsmarkt kunnen de twee types segregatie, horizontale en verticale, tussen mannen en vrouwen dus teruggevonden worden. Die over- of ondervertegenwoordiging van de vrouwen in bepaalde sectoren of beroepen vloeit niet enkel voort uit de segregatie die al aanwezig is in het onderwijs, dus vóór de toegang tot arbeidsmarkt, maar ook uit de segregatie die zich voordoet na de opleiding, zowel bij het begin van het beroepsleven als tijdens de verdere loopbaan.

Uit de indeling van de actieve Brusselse bevolking volgens de activiteitssectoren en de beroepen, blijkt dat de horizontale en verticale segregatie blijft bestaan in de Brusselse economie. In het bijzonder op het vlak van de horizontale segregatie, wordt vastgesteld dat de Brusselse vrouwen de meerderheid vormen in bepaalde sectoren zoals de non-profitsector (gezondheid, sociaal werk en onderwijs) en in de kleinhandel. In Brussel werkt meer dan één vrouw op drie en daarentegen niet meer dan één man op vijf in de non-profitsector. Steun aan de non-profitsector komt dus neer op indirecte steun aan de tewerkstelling van vrouwen.

Het aandeel van de vrouwen schommelt eveneens in de sectoren die een groot aantal vrouwen tewerkstellen. In de opvoedingssector is het aantal vrouwelijke leerkrachten lager naargelang het niveau van de opleiding hoger is. In het lager onderwijs, is 85 % van de leerkrachten een vrouw,

Dans un rapport récent, le Conseil économique et social de la Région wallonne pointe l'accroissement de l'inactivité masculine comme une des tendances les plus récentes et les plus inquiétantes, probablement suite aux effets de la crise.

Un phénomène qui découle de ces constats est la tendance à l'égalisation des niveaux de chômage des hommes et des femmes. Remarquons cependant que, jusqu'il y a peu, Bruxelles présentait la caractéristique exceptionnelle d'enregistrer un taux de chômage féminin inférieur au taux de chômage masculin. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

Il est important de souligner qu'au cours des vingt ans d'existence de la Région, la progression de l'emploi salarié bruxellois est intégralement imputable à la poursuite de la féminisation de l'emploi : l'emploi salarié féminin a connu une progression de 14 % tandis que celui des hommes a légèrement régressé. Sur le long terme, les femmes, davantage que les hommes, ont tiré profit des créations d'emploi dans le secteur tertiaire, du commerce de détail au non-marchand, sans oublier l'emploi public qui est un important pourvoyeur d'emplois pour les femmes, particulièrement d'emplois aux niveaux intermédiaire et supérieur. Il y a là un levier pour les autorités régionales dans la promotion de l'emploi public et la promotion des carrières féminines en son sein.

Malgré l'augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail, les disparités de genre subsistent. Les deux types de ségrégation, tant horizontale que verticale, entre les hommes et les femmes se retrouvent ainsi sur le marché du travail bruxellois. Cette sur ou sous-représentation des femmes dans certains secteurs ou professions résulte non seulement de la ségrégation déjà présente dans l'enseignement, donc préalablement à l'accès au marché du travail, mais également des phénomènes de ségrégation post-éducative qui se déroulent au moment de l'entrée dans la vie professionnelle comme au cours de la carrière.

L'analyse de la répartition de la population active bruxelloise selon les secteurs d'activité et les professions montre la persistance de la ségrégation horizontale et verticale dans l'économie bruxelloise. En ce qui concerne plus particulièrement la ségrégation horizontale, on constate que les femmes bruxelloises se retrouvent majoritairement dans certains secteurs comme le secteur non-marchand (la santé, l'action sociale et l'enseignement) et dans le commerce de détail. Ainsi, alors que plus d'une femme sur trois travaille dans le secteur non-marchand à Bruxelles, la proportion d'hommes qui y sont occupés n'est plus que d'un travailleur sur cinq. Le soutien au secteur non-marchand est donc une forme directe de soutien à l'emploi féminin.

La proportion de femmes varie également au sein des secteurs qui occupent un nombre important de femmes. Ainsi, dans le secteur de l'éducation, plus le niveau d'enseignement est élevé, moins l'on rencontre d'enseignants de sexe féminin. Si, dans l'enseignement primaire, 85 %

in het secundair onderwijs is dat nog 66 % en in het hoger onderwijs nog maar 44 %.

Ook in de gezondheidssector is de ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen opmerkelijk. Het verzorgend personeel bestaat voor 89 % uit vrouwen : 91 % bij het gediplomeerd verplegend personeel en vroedvrouwen, 63 % bij de zogenaamde intermediaire beroepen, en nog maar 50 % bij de dokters.

Als het gaat over directeurs en bedrijfsleiders, stellen we vast dat, in Brussel, vrouwen minder dan een kwart die functies uitoefenen. Vrouwen vertegenwoordigen slechts 28 % van de zelfstandigen in hoofdberoep en 36 % van de zelfstandigen in bijberoep.

De ondervertegenwoordiging van de vrouwen is nog opmerkelijker voor functies aan de top van de hiërarchie, zowel in de bedrijfswereld als bij de overheid en in de politiek. Een cel Gelijke Kansen, bij de directie Human Resources en Gelijke Kansen van het ministerie van het Brussels Gewest, zorgt voor de uitvoering van een actieplan inzake gelijke kansen en diversiteit. Volgens het geslacht opgesplitste cijfergegevens over de samenstelling van het personeel van het ministerie en de Brusselse ION's worden verzameld en onderzocht. Spijtig genoeg heb ik geen toegang gekregen tot de rapporten.

In het algemeen, zijn vrouwen vaker tewerkgesteld met een tijdelijke arbeidsovereenkomst dan mannen. Overigens wordt vastgesteld dat zowel het percentage mannen als vrouwen met tijdelijk werk hoger is in het Brussels Gewest dan in de andere Gewesten, terwijl de genderkloof er kleiner is : 13 % van de Brusselse vrouwen heeft een tijdelijk contract, tegenover 11 % van de mannen. Die kloof is veel groter in de andere Gewesten.

Wat de jonge Brusselse werknemers betreft, is het verschil dat enkele jaren geleden nog bestond tussen de geslachten vervaagd. Ongeveer een derde van hen, zowel mannen als vrouwen, komt op de arbeidsmarkt via tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Want deeltijds werk betreft, is de oververtegenwoordiging van vrouwen, maar ook de situatie van het Brussels Gewest opmerkelijk : 31 % van de Brusselse werkende vrouwen heeft een deeltijdse baan, tegenover 11 % van de Brusselse werkende mannen. In het Waals Gewest en in het Vlaams Gewest, werkt respectievelijk 43 % en 46 % van de vrouwen deeltijds.

Dankzij het federale systeem van de dienstencheques, dat op 1 januari 2004 is ingevoerd hebben de laag- of ongeschoolde vrouwen in ruime mate toegang gekregen tot de arbeidsmarkt. In 2008, telde men 10.284 jobs via dienstencheques in het Brussels Gewest. Die lokaal verankerde jobs gaan bijna allemaal naar vrouwen. Bijna twee van de

du corps enseignant est constitué de femmes, leur représentation s'élève à 66 % dans l'enseignement secondaire et à seulement 44 % dans l'enseignement supérieur.

On relève également une répartition inégale entre les hommes et les femmes dans le secteur de la santé. Si l'on retrouve 89 % de femmes parmi le personnel soignant, 91 % parmi le groupe du personnel infirmier diplômé et les sages-femmes, 63 % parmi les professions intermédiaires, on n'en retrouve plus que 50 % parmi les médecins.

Dans les professions de directeurs et de gérants d'entreprises, moins d'un quart des travailleurs bruxellois sont des femmes. Celles-ci ne représentent que 28 % des indépendants à titre principal et 36 % des indépendants à titre complémentaire.

La sous-représentation des femmes est encore plus forte pour les fonctions au sommet de la hiérarchie aussi bien dans le monde des entreprises, dans la fonction publique que dans la sphère politique. Une cellule Egalité des chances, intégrée à la Direction Ressources Humaines et Egalité des chances du ministère de la Région bruxelloise veille à la mise en œuvre d'un plan d'action égalité des chances et diversité. Des données chiffrées, ventilées selon le sexe, sur la composition du personnel du ministère et des OIP bruxellois sont récoltées et analysées. Je n'ai malheureusement pas eu accès aux rapports.

De manière générale, les femmes sont plus fréquemment occupées dans le cadre d'un contrat de travail temporaire que les hommes. On constate par ailleurs qu'aussi bien pour les hommes que pour les femmes, les niveaux d'emploi temporaire sont plus importants en Région bruxelloise que dans les autres Régions, tandis que l'écart de genre y est plus petit. 13 % des femmes bruxelloises ont un contrat temporaire contre 11 % des hommes. Cet écart est beaucoup plus élevé dans les autres Régions.

En ce qui concerne les jeunes travailleurs bruxellois, la différence entre les sexes que l'on observait encore il y a quelques années, s'est estompée. Qu'ils soient hommes ou femmes, environ un tiers d'entre eux font leur entrée sur le marché du travail par des contrats temporaires.

En ce qui concerne le travail à temps partiel, on relèvera la sur-représentation des femmes, mais également la situation spécifique de la Région bruxelloise. 31 % des Bruxelloises occupées travaillent à temps partiel, contre 11 % des hommes bruxellois occupés. En Région wallonne et en Région flamande, respectivement 43 % et 46 % des femmes travaillent à temps partiel.

Le système fédéral des titres-services en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2004 a permis, dans une large mesure, à des femmes peu ou pas qualifiées d'accéder au marché du travail. En 2008, on compte 10.284 emplois titres-services en Région bruxelloise. Cet emploi d'ancrage local occupe dans sa quasi-totalité des femmes. Près de deux travailleurs

Brusselse werknemers die werken in het kader van de dienstencheques waren vóór die tijd niet actief of werkzoekend. Overigens is bekend dat de meeste jobs via dienstencheques in Brussel worden ingenomen door personen van buitenlandse oorsprong. Bovendien is 60 % van de Brusselse werknemers in dienstenchequecircuit laaggeschoold.

Hoewel veel laaggeschoolden werk hebben gevonden dankzij het systeem van de dienstencheques, rijst de vraag inzake de kwaliteit van die jobs. De werkomstandigheden zijn immers niet erg gunstig, zowel op het vlak van de verloning, de variabele uren, de onzekerheid van de jobs (op-eenvolging van contracten van korte duur, gebruik van de regeling inzake tijdelijke werkloosheid) als op het vlak van opleiding of carrièremogelijkheden. In zekere zin, bestaat het gevaar dat de uitbreiding van de dienstencheques de ongelijke situatie tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt nog gaat vergroten.

De Brusselse situatie is dus heel bijzonder. Ongelijkheden zijn kenmerkend voor de Belgische arbeidsmarkt, maar in Brussel nemen die genderongelijkheden heel specifieke vormen aan.

Dat bijzondere kenmerk wordt vergeleken met de gegevens die men optekent in de twee andere Gewesten. Het is evenwel niet altijd aangewezen om Brussel te vergelijken met de twee andere Gewesten. De hierboven opgesomde eigenschappen worden vooral teruggevonden in andere grote steden. Brussel is, in vergelijking met Londen of Parijs, uiteraard een kleine hoofdstad, maar vertoont niettemin de kenmerken van een wereldstad (sterke polarisatie van de arbeidsmarkt, genderdimensie in die polarisatie, met als gevolg het naast elkaar bestaan van twee sterk gesegmenteerde arbeidsmarkten). Men zal Brussel dus eerder kunnen vergelijken met Antwerpen of Rijsel. Dat metropolitane kenmerk kan niet worden genegeerd, zelfs als sommige bijzondere eigenschappen rechtstreeks voortvloeien uit de institutionele specificiteit van het Gewest.

1.2. Beroepsopleiding

De nota van het secretariaat van de CCFEE in het kader van de interministeriële conferentie over de synergie tussen onderwijs, opleiding en werkgelegenheid, die georganiseerd werd tijdens de vorige zittingsperiode, bevat twee soorten gegevens (cfr. La formation professionnelle à Bruxelles – Enquête forces de travail – Opérateurs francophones ⁽¹⁾) :

- de statistieken die voortspruiten uit de onderzoeken over de arbeidskrachten geven een idee over het niveau van

bruxellois occupés dans le cadre des titres-services sur trois, avant d’occuper leur emploi, étaient soit inactifs soit demandeurs d’emploi, dont plus de la moitié de longue ou de très longue durée. On sait par ailleurs qu’à Bruxelles, la plupart des emplois titres-services concernent des personnes de nationalité étrangère. De plus, 60 % des travailleurs titres-services bruxellois sont faiblement qualifiés.

Si le système des titres-services a permis à de nombreuses personnes peu diplômées de trouver un emploi, il pose néanmoins la question de la qualité de ces emplois. En effet, les conditions de travail y sont peu favorables, qu’elles aient trait aux niveaux de rémunération, à la flexibilité horaire, à la précarité de l’emploi (succession de contrats de courte durée, recours au chômage temporaire), à la formation ou aux possibilités de carrière. D’une certaine manière, le développement des titres-services risque d’intensifier les inégalités entre hommes et femmes en situation d’emploi.

La situation bruxelloise est donc tout à fait singulière. Certes, le marché du travail belge est marqué par les inégalités mais ces inégalités de genre prennent à Bruxelles des contours tout à fait spécifiques.

Cette singularité est comparée au travers des données que l’on peut enregistrer dans les deux autres Régions. Il n’est toutefois pas toujours pertinent de comparer Bruxelles aux deux autres Régions. Les caractéristiques énoncées ci-avant sont davantage retrouvées dans d’autres grandes villes. Bruxelles est certes, à côté de Londres ou de Paris, une petite capitale, mais elle présente néanmoins les traits caractéristiques de la ville mondialisée (polarisation forte du marché du travail, dimension de genre dans cette polarisation, d’où la coexistence de deux marchés du travail fortement segmentés). On pourrait donc plutôt comparer Bruxelles à Anvers ou à Lille. Cette caractéristique métropolitaine ne peut être niée même si certaines particularités découlent directement des spécificités institutionnelles de la Région.

1.2. La formation professionnelle

La note du secrétariat de la CCFEE comme contribution à la conférence interministérielle « Synergies enseignement-formation-emploi » organisée sous la législature précédente reprend deux types de données (voir « La formation professionnelle à Bruxelles – Enquête forces de travail – Opérateurs francophones ⁽¹⁾) :

- les statistiques issues des enquêtes forces de travail permettant de faire le point sur le niveau de formation de

(1) De nota is beschikbaar op het secretariaat van het adviescomité.

(1) La note est disponible au secrétariat du comité d’avis.

opleiding van de bevolking die niet meer schoolplichtig is (+ 18-jarigen) ⁽²⁾.

- de gegevens die afkomstig zijn van de drie Franstalige opleidingsactoren in het Brussels Gewest, te weten Bruxelles Formation (Franstalig Brussels instituut voor beroepsopleiding), de organen voor socioprofessionele inschakeling en de SFPME (opleidingsdienst kleine en middelgrote ondernemingen), waardoor men de frequentie kan nagaan van de opleidingen die ze organiseren ⁽³⁾.

Ongeveer 28 % van de Brusselse – 25-jarigen heeft geen diploma van het secundair onderwijs. Die vaststelling slaat vooral op de jonge mannen. Ofschoon dat percentage lijkt te dalen sedert 2001 (meer uitgesproken bij de jonge vrouwen), staat men nog ver van de Europese doelstelling van 85 % van de – 25-jarigen die een diploma van het secundair onderwijs moeten behalen. Voormeld cijfer moet evenwel worden gerelativeerd, inzonderheid omdat sommigen die in die statistieken zijn opgenomen misschien nog secundair onderwijs volgen : het zijn degenen met een schoolachterstand van meer dan twee jaar en die misschien geen diploma van het secundair onderwijs zullen behalen.

De Europese indicator, die vreemd genoeg « voortijdige schoolverlaters » heet, bevat in werkelijkheid het percentage van de jongeren die, tussen 18 en 25 jaar, het secundair onderwijs zonder diploma hebben verlaten en die geen opleiding (van om het even welk type) volgen in de vier weken voorafgaand aan het onderzoek. Het is een van de Europese *benchmarks* in de Strategie van Lissabon (« onderwijs en opleiding 2010 »). Het is de bedoeling om te komen tot maximaal 10 % vroegtijdige schoolverlaters. Vlaanderen heeft dat percentage al behaald, maar het Brussels Gewest zit daar duidelijk nog ver van af.

Dat percentage, dat sedert het einde van de jaren '90 lichtjes daalde, is in 2007 opnieuw beginnen te stijgen (een tendens die zich, om veelbetekenend te zijn, de komende jaren zal moeten worden bestendigen). Eens te meer is dat percentage bijzonder hoog bij de jonge mannen, terwijl de situatie bij de jonge vrouwen lichtjes lijkt te verbeteren.

Die gegevens slaan zowel op het onderwijs als op de opleidingen en lijken aan te tonen dat de – 25-jarigen die

(2) Wij wijzen erop dat die gegevens declaratief zijn (in tegenstelling tot administratieve gegevens) : de cijfers zijn ramingen. Bovendien is het zo dat, ofschoon de Brusselse steekproef statistisch gezien geldig is, zij numeriek heel beperkt is : het feit dat het gaat over ramingen moet des te meer voor ogen worden gehouden als wij kijken naar de subcategorieën van de steekproef (een leeftijds categorie van een bijzondere categorie zoals de werkzoekenden bijvoorbeeld).

(3) Het onderwijs voor sociale promotie, dat eveneens beroepsopleidingen organiseert (maar nog andere opleiding verzorgt) wordt meegemeld in het gedeelte over het onderwijs, zoals het CEFA (centrum voor deeltijds onderwijs), dat deels ook opleidingen organiseert. Bij gebrek aan tijd, worden de opleidingen voor gehandicapten hier niet ter sprake gebracht.

la population qui n'est plus en âge d'obligation scolaire (au-delà de 18 ans) ⁽²⁾;

- les données produites par trois opérateurs francophones de formation en Région bruxelloise : Bruxelles Formation, les organismes d'insertion socioprofessionnelle et le Service de formation des Petites et Moyennes Entreprises (SFPME), afin de mesurer la fréquentation des formations qu'ils organisent ⁽³⁾.

Environ 28 % de la population de moins de 25 ans habitant à Bruxelles n'a pas obtenu de certification de fin de secondaire. Ce constat concerne particulièrement les jeunes hommes. Même si ce taux semble très légèrement baisser depuis 2001 (plus nettement chez les jeunes femmes), il reste fortement éloigné de l'objectif européen de 85 % de moins de 25 ans ayant terminé le secondaire avec fruit. Notons toutefois que ce chiffre est à relativiser notamment parce que certaines personnes qui y sont reprises sont peut-être encore scolarisées dans le secondaire : elles présentent alors un retard scolaire de plus de deux ans et n'obtiendront peut-être pas de diplôme de secondaire.

L'indicateur européen curieusement nommé « taux d'abandon scolaire précoce » reprend en réalité le pourcentage de jeunes qui, entre 18 et 25 ans, sont sortis du secondaire sans diplôme et qui ne se trouvent pas en formation (de n'importe quel type) dans les quatre semaines précédant l'enquête. Il constitue un des *benchmarks* européens repris dans la Stratégie de Lisbonne (Processus « Education et Formation 2010 »). L'objectif est d'atteindre un taux maximal de 10 %. Si la Flandre l'a atteint, on en est manifestement loin en Région bruxelloise.

Ce taux, en légère diminution depuis la fin des années nonante, est reparti à la hausse en 2007 (tendance qui pour être significative devra être confirmée sur plusieurs années). Une fois de plus, ce taux est particulièrement élevé chez les jeunes hommes; les jeunes femmes voient tendanciellement leur position légèrement s'améliorer.

Ces données interpellent tant l'enseignement que la formation puisqu'elles semblent montrer que les moins de

(2) Rappelons que ces données d'enquêtes sont déclaratives (contrairement à des données administratives) : les chiffres obtenus représentent donc bien des estimations. De plus, même si l'échantillon bruxellois est statistiquement valide, il est numériquement fort restreint : le statut d'estimation des données produites doit d'autant plus être gardé à l'esprit lorsque l'on descend dans des subdivisions de l'échantillon (une tranche d'âge d'une catégorie particulière comme les demandeurs d'emploi par exemple).

(3) L'enseignement de promotion sociale qui participe également de la formation professionnelle (mais a des missions plus larges) est repris dans la partie enseignement, à l'instar des CEFA dont certains dispositifs les rattachent également à la formation. Faute de temps, les formations pour personnes handicapées n'ont pas été abordées ici.

geen diploma van het secundair onderwijs hebben behaald, ook niet terug te vinden zijn in de beroepsopleidingen. Die gegevens lijken te bevestigen wat de CCFEE in haar mededeling 75 over de « situatie van de beroepsopleiding in het Brussels Gewest »⁽⁴⁾ heeft onderstreept : namelijk dat, tussen 2002 en 2006, het aantal 18- tot 25-jarigen dat een opleiding volgt een neerwaartse tendens vertoont, zowel in relatieve als in absolute cijfers, in het onderwijs voor sociale promotie, in de EFPME, in de organisaties voor socioprofessionele inschakeling. Wij wijzen erop dat zulks evenwel niet het geval is bij Bruxelles Formation : het aantal 18- tot 25-jarigen die stage doen blijft er 2002 en 2006 zo goed als op hetzelfde niveau, en heeft sindsdien een aanzienlijke stijging gekend.

Ofschoon in het Brussels Gewest, net als elders, de aankomende generaties een hoger opleidingsniveau genieten, blijft de positie van de jongste Brusselse leeftijdscategorieën in vergelijking met hun Vlaamse en Waalse leeftijdsgenoten verslechteren. Ofschoon, in de oudere leeftijdscategorieën, Brussel een lager percentage heeft van personen die weinig of niet geschoold zijn in vergelijking met elders, ligt dat percentage bij de – 45-jarigen nog altijd hoger dan in de andere Gewesten. Gemiddeld, als we alle leeftijdscategorieën nemen, ligt het percentage van laaggeschoolden in Brussel lager dan elders, inzonderheid dankzij de oververtegenwoordiging van personen met een diploma van het hoger onderwijs, maar dat voordeel verdwijnt elk jaar een beetje meer.

Om een beter beeld te krijgen van de overgang tussen school en beroepsleven van de jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, heeft de CCFEE aan het universitair centrum TEF/METICES van de Université libre de Bruxelles een overzicht en een interpretatie gevraagd van de Brusselse gegevens over de schoolcarrière en de beroeps-trajecten van de leerlingen die het verplicht onderwijs verlaten⁽⁵⁾. Het eindrapport zal in oktober 2010 klaar zijn.

Om het opleidingsniveau van de bevolking te kennen, hebben wij ons gebaseerd op de gegevens van het Europees onderzoek over de arbeidskrachten, dat gevoerd is onder de auspiciën van Eurostat en dat, in België, gevoerd is onder de leiding van de Directie Statistiek van de FOD Economie. Gelet op de geringe omvang van de Brusselse steekproef, moeten we de analyses voor de subcategorieën uiterst voorzichtig benaderen, te meer daar veel personen niet hebben geantwoord en veel antwoorden ook nog weinig betrouwbaar waren. In haar advies nr. 88 over de statistische kennis van de overgang tussen school en beroepsleven van de jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest⁽⁶⁾, dat aangenomen is in april 2010, doet de CCFEE een reeks aanbevelingen om dat probleem uit de wereld te helpen.

(4) Het advies is beschikbaar op het secretariaat van het adviescomité.

(5) Gegevens uit de studie « Cadastre des sortants du système éducatif et suivi des trajectoires professionnelles » (schoolverlaters en hun beroeps-traject) waartoe opgedragen door de Franse Gemeenschap.

(6) Het advies is beschikbaar op het secretariaat van het adviescomité.

25 ans sortis de l'enseignement sans diplôme ne sont pas « récupérés » par la formation professionnelle. Elles semblent confirmer ce qu'avait souligné la CCFEE dans son avis n° 75 sur l'« Etat des lieux de la formation professionnelle en Région bruxelloise »⁽⁴⁾ : le fait qu'entre 2000 et 2006, le nombre de personnes de 18-25 ans en formation présente une tendance à la baisse, tant en termes relatifs qu'absolus, dans l'enseignement de promotion sociale, à l'EFPME (Espace Formation PME) et dans les organismes d'insertion socio-professionnelle. Soulignons que ce n'est toutefois pas le cas à Bruxelles Formation : la proportion des stagiaires de 18 à 25 ans y reste quasiment identique entre 2000 et 2006, mais leur nombre y a connu une progression importante.

Si, en Région bruxelloise comme ailleurs, les générations montantes bénéficient de l'élévation généralisée du niveau de formation, la position relative des classes d'âges bruxelloises les plus jeunes vis-à-vis de leurs homologues flamands et wallons s'est détériorée. Alors que dans les catégories plus âgées, Bruxelles connaît un taux de personnes peu diplômées plus faible qu'ailleurs, ce taux est en effet plus élevé que dans les autres Régions en-dessous des 45 ans. En moyenne, toutes catégories d'âges confondues, ce taux de personnes peu diplômées reste plus faible à Bruxelles qu'ailleurs, notamment grâce à la sur-représentation des diplômés du supérieur mais cette position avantageuse s'érode un peu plus chaque année.

En vue d'améliorer la connaissance sur les transitions école-vie active des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale, la CCFEE a sollicité la réalisation par le centre universitaire TEF/METICES de l'Université Libre de Bruxelles, d'une présentation et interprétation des données bruxelloises relatives aux parcours scolaires et au suivi des trajectoires professionnelles des élèves sortants de l'enseignement obligatoire⁽⁵⁾. Le rapport final sera prêt fin octobre 2010.

Pour connaître le niveau de formation de la population, nous nous appuyons sur les données de l'enquête forces de travail, enquête européenne menée sous la houlette d'Eurostat et conduite en Belgique par la direction statistiques du SPF Economie. Du fait de la petite taille de l'échantillon bruxellois, les analyses sur la base de sous-catégories sont extrêmement précaires. C'est d'autant plus problématique que les taux de non-réponses et de réponses peu fiables à Bruxelles sont importants. Dans l'avis n° 88 « Connaissance statistique des transitions école-vie active des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale »⁽⁶⁾, adopté en avril 2010, la CCFEE émet des recommandations pour tenter de remédier à ce problème.

(4) L'avis est disponible au secrétariat du comité d'avis.

(5) Données issues de l'étude « Cadastre des sortants du système éducatif et suivi des trajectoires professionnelles » commanditée par la Communauté française.

(6) L'avis est disponible au secrétariat du comité d'avis.

Met 10,4 %, is het algemene percentage van de personen die een opleiding volgen in Brussel hoger dan in de andere Gewesten. Het ligt ook hoger dan het Europees gemiddelde. De Brusselse bevolking leunt, op Belgisch vlak, het dichtst aan bij het Europees doel van 12,5 % van de 25- tot 64 jaar die een opleiding volgen, waarbij de leeftijdscategorie van 25- tot 34-jarigen in 2007 zelfs 15 % overschreed.

Wat meer bepaald de categorie van de werknemers betreft, blijkt dat zowat 10,7 % van de Brusselaars van die categorie een opleiding volgt in de referentiemaand. Inzonderheid bij de 25- tot 34-jarigen, ligt het aantal personen dat een opleiding volgt hoger dan overal elders in België, hoewel dat aantal ook daar stijgt. Opnieuw onderscheidt Brussel zich door zijn positieve evolutie, terwijl het gemiddelde percentage van Belgische werknemers die een opleiding volgen stagneert en zelfs daalt (vooral in Wallonië).

Er zijn voorts gewezen op een constante factor, te weten dat het opleidingspercentage bij de vrouwen systematisch hoger ligt dan bij de mannen, behalve bij de Brusselse werknemers tussen 45 en 54 jaar ⁽⁷⁾. Die vaststelling geldt ook voor Vlaanderen, maar is minder uitgesproken voor Wallonië.

Er zij ook nog op gewezen dat, gelet op de eigenschappen van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het aantal werkzoekenden dat een opleiding volgt eveneens toeneemt. Dat percentage ligt al sedert 2004 hoger dan het Belgische gemiddelde en, sedert 2007, scoort Brussel zelfs het beste van de drie Gewesten. Ook hier ligt het percentage hoger bij de vrouwen dan bij de mannen.

Er zou ter zake diepgaander onderzoek moeten worden uitgevoerd ⁽⁸⁾. Dat zal de mogelijkheid bieden om verschillende hypothesen onder de loep te nemen, naast elkaar te leggen en aldus misschien de redenen voor die stijging te ontdekken: de bijzonder hoge scholingseisen die op de arbeidsmarkt worden gesteld bij aanwerving, het gestegen aantal plaatsen bij de opleidingsactoren, ruimer verbreid standpunt inzake beroepsopleiding, maar ook de effecten van het activeringsbeleid.

(7) Dat sluit aan bij de eerder vermelde vaststellingen. Cfr. Christian Vandermotten, *Evolution socio-économique, reproduction sociale et formation à Bruxelles*, IGEAT-CCFEE, Brussel, februari 2008, pp. 26 en 27.

(8) Er zij aan herinnerd dat de onderzoeken over de arbeidskrachten declaratief zijn en slaan op alle soorten van onderwijs, opleiding of scholing (ongeacht de aard ervan – cursussen, seminaries, conferenties ... – en de duur ervan). De huidige onderzoeken over de arbeidskrachten en de manier waarop zij worden aangewend, geven ons geen beeld van de inhoud en de doelstellingen van die opleidingen, noch over het profiel van de personen die een opleiding volgen of over de reden voor de toename. De onderzoeken zijn dus vooral een meetinstrument. Verder uitvloeien van de onderzoeken zou meer informatie kunnen opleveren over het niveau van de oorspronkelijke opleiding van de personen die een (voortgezette) opleiding volgen. Daarentegen is het niet mogelijk om het aantal uren opleiding te preciseren, naast het aantal jaren voor de opleidingen van meer dan 600 uur.

Avec 10,4 %, le taux global de personnes en formation est plus élevé à Bruxelles que dans les autres Régions. Il se situe également au-dessus de la moyenne européenne. C'est la population bruxelloise qui, en Belgique, se rapproche le plus de l'objectif européen de 12,5 % de la population de 25 à 64 ans en formation, la classe d'âge des 25-34 ans ayant même déjà atteint en 2007 un taux de plus de 15 %.

Pour ce qui est de la population plus spécifique des travailleurs, ceux qui résident à Bruxelles sont 10,7 % à participer à une formation au cours du mois de référence. Ils connaissent, particulièrement chez les 25-34 ans, un taux de participation à la formation plus élevé que partout ailleurs en Belgique, taux qui progresse également. A nouveau, la situation bruxelloise se distingue par son évolution positive alors que le taux moyen de travailleurs belges en formation est en stagnation voire en baisse (franche en Wallonie).

Une constante est à relever: le taux de formation des femmes est systématiquement plus élevé que celui des hommes, sauf chez les travailleuses de 45 à 54 ans résidant à Bruxelles ⁽⁷⁾. Cette plus grande participation des femmes se constate également en Flandre mais pas aussi nettement en Wallonie.

Il est aussi à souligner, au regard des caractéristiques du marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale, que le taux de demandeurs d'emploi en formation évolue également positivement. Ce taux a dépassé la moyenne belge depuis 2004. Depuis 2007, Bruxelles se trouve même en tête des trois Régions. Ce taux de participation est légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes.

Une analyse plus approfondie et qualitative de cette tendance mériterait d'être réalisée ⁽⁸⁾. Elle permettrait de creuser les différentes hypothèses qui pourraient se combiner pour expliquer cette hausse: le niveau d'études particulièrement élevé exigé à l'embauche sur le marché du travail bruxellois, le développement du nombre de places chez les opérateurs de formation, la diffusion d'une culture de la formation professionnelle etc., mais aussi les effets des politiques d'activation.

(7) Cela rejoint des constats posés par ailleurs. Voir Christian Vandermotten, *Evolution socio-économique, reproduction sociale et formation à Bruxelles*, IGEAT – CCFEE, Bruxelles, février 2008, pp. 26 et 27.

(8) Pour rappel, les enquêtes forces de travail sont déclaratives et enregistrent tous types d'action d'enseignement, de formation ou d'apprentissage (quelles que soient leur nature – cours, séminaires, conférences ... – et leur durée). Dans l'état actuel des données des enquêtes forces de travail et de leur exploitation, nous n'avons pas d'indication sur le contenu et les objectifs de ces formations, ni sur le profil plus précis des personnes qui en bénéficient et encore moins sur les raisons de cette hausse. Les enquêtes forces de travail sont donc un instrument de mesure indicative avant tout quantitatif. Une exploitation plus avancée des questionnaires pourrait permettre de répondre à des questions telles que le niveau de formation initiale des personnes en formation ou le domaine de formation suivie. Par contre, le nombre exact d'heures suivies ne peut être précisé, hormis certaines années pour les formations de plus de 600 heures.

Het profiel van het publiek van de drie Franstalige opleidingsactoren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

De opwaartse tendens die uit de onderzoeken betreffende de arbeidskrachten opduikt, alle categorieën samen bekeken en met inbegrip van de werkzoekenden, wordt bevestigd door de gegevens van de Franstalige Brusselse opleidingsactoren. Uit de jongste beschikbare gegevens blijkt dat het aantal werkzoekenden dat aanklopt bij Bruxelles Formation en de partners ervan, tussen 2005 en 2008 gestegen is van 7.998 tot 10.132.

Al die statistieken bevestigen de evoluties die al werden opgetekend in de studie over de toestand van de beroepsopleiding in Brussel 2005-2006 (CCFEE, Brussel, december 2007) waarin al sprake is van een algemene stijging van het aantal personen dat een opleiding volgt maar die evenwel sterk verschilt naargelang statuut, leeftijd, diploma bij aanvang, oorsprong en geslacht. In grote lijnen, stelde men daarin vast dat de werkzoekenden, de ouderen, de vrouwen en de stagiairs van buitenlandse oorsprong talrijker zijn onder de personen die een opleiding volgen. De evoluties op het vlak van het studieniveau bij het begin van de opleiding bleken meer te schommelen van de operatoren: een stijgende tendens bij Bruxelles-Formation en een stagnering of zelfs een vermindering bij de opleidingen deeltijds leren/werken (CEFA of opleiding EFPME).

Op gendervlak, stelt men vast dat de vrouwen bij Bruxelles-Formation minder talrijk zijn onder de stagiaires die werk zoeken dan bij de werknemers die een opleiding volgen. Bij de organen voor socio-professionele inschakeling, die het aantal personen zien toenemen, vooral bij de basisopleidingen en de specialisatieopleidingen, zijn de vrouwen talrijker dan de mannen.

Wij merken in het algemeen op dat het moeilijk is om een analyse te maken, op het vlak van gender en gelijkheid, van de gegevens zoals die door de operatoren bezorgd worden. Ik kom daarop terug in de tweede gedeelte van dit betoog.

2. Het gebrek aan systematische integratie van een perspectief van gender en gelijkheid (*gendermainstreaming*) bij het opstellen en uitvoeren van het beleid van de overheid en van instrumenten voor de evaluatie en de follow-up *ad hoc*

Dat is een groot verschil met wat er in Vlaanderen bestaat en gebeurt sinds het midden van de jaren '90 en in het Waals Gewest sinds het begin van de jaren 2000. Men zou kunnen spreken van onverschilligheid ten aanzien van het aspect gender en gelijkheid vanwege de Brusselse overheid en de sociale partners die zitting hebben in de Economische en Sociaal Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zoals blijkt uit het volgende korte overzicht:

1. Men heeft moeten wachten tot het begin van de jaren 2000 vooraleer de Economische en Sociaal Raad van

Les profils des publics de trois opérateurs francophones de formation en Région de Bruxelles-Capitale

La tendance à la hausse mise en évidence par les enquêtes forces de travail, toutes catégories confondues, en ce compris pour les demandeurs d'emploi, est confirmée par les données des opérateurs de formation bruxellois francophones. Les dernières données disponibles indiquent ainsi que le nombre de demandeurs d'emploi dans les publics de Bruxelles Formation et au travers de ses partenariats, est passé de 7.998 en 2005 à 10.132 en 2008.

Toutes ces statistiques confirment des évolutions déjà observées dans l'« État des lieux de la formation professionnelle à Bruxelles 2005-2006 » (CCFEE, Bruxelles, décembre 2007) qui a détecté « une hausse globale du volume de personnes en formation, mais contrastée en fonction du statut, de l'âge, du niveau de diplôme à l'entrée, de l'origine et du genre ». Dans les grandes lignes, on y faisait le constat que les demandeurs d'emploi, les personnes plus âgées, les femmes et les personnes de nationalité étrangère ont tendance à être plus nombreux parmi les stagiaires en formation. Les évolutions en terme de niveau d'études à l'entrée en formation semblaient plus différenciées en fonction des opérateurs: en hausse chez Bruxelles Formation et en stagnation voire en baisse dans les formations en alternance (CEFA ou apprentissage EFPME).

En terme de genre, on constate qu'à Bruxelles Formation, les femmes sont moins nombreuses parmi les stagiaires demandeurs d'emploi que parmi les travailleurs en formation. Dans les organismes d'insertion socioprofessionnelle, qui voient également leurs effectifs progresser essentiellement en formations de base et en formations qualifiantes, les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

Remarquons de façon générale la difficulté de faire une analyse en termes de genre et d'égalité des données telles qu'elles sont présentées par les opérateurs. J'y reviendrai dans le second volet de cette intervention.

2. L'absence d'intégration systématique d'une perspective de genre et d'égalité (*gendermainstreaming*) dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques et des instruments d'évaluation et de suivi *ad hoc*

C'est une grande originalité au regard de ce qui existe et se fait en Flandre depuis le milieu des années nonante et en Région wallonne depuis le début des années 2000. On peut formuler l'hypothèse d'une indifférence par rapport à la dimension de genre et d'égalité des autorités politiques bruxelloises et des partenaires sociaux qui siègent au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, comme en atteste le rapide récapitulatif suivant:

1. Il a fallu attendre le début des années 2000 pour que le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-

het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aandacht besteedde aan de kwestie van de gelijkheid van kansen, door een werkgroep op te richten over de gelijkheid van mannen en vrouwen (die vandaag niet meer bijeenkomt) en het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid ermee belast :

- een studie te maken over de situatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (maart 2004);
- een studie uit te voeren over het werkgelegenheidsbeleid en het beleid inzake beroepsopleiding in het Brussels Gewest vanuit de genderinvalshoek (september 2005).

2. De Adviescommissie heeft in februari 2006 advies nr. 64 goedgekeurd met betrekking tot de werkgelegenheid en de opleiding van de vrouwen in Brussel ⁽⁹⁾, op basis van de vaststellingen die toen gemaakt zijn, en die nog amper te vergelijken zijn met de vaststelling van vandaag, te weten :

- het blijven bestaan van de ongelijkheden bij de toegang tot de werkgelegenheid, tijdens de loopbaan (opleiding, loon ...);
- bepaalde groepen vrouwen krijgen meer te maken met ongelijkheid op de arbeidsmarkt : de laaggeschoolde vrouwen, de vrouwen van vreemde oorsprong, alleenstaanden met kinderen;
- er bestaat een kloof tussen de opleiding van de vrouwen en hun toegang tot de arbeidsmarkt, maar nog meer tijdens de beroepsloopbaan. Men stelt ook vast dat de vrouwen meer onder hun niveau werken dan de mannen;
- de horizontale segregatie ten nadele van de vrouwen is bewezen : de opleidingskeuzes voor meisjes en vrouwen zijn beperkt tot een aantal sectoren en kanalen;
- de vrouwen hebben nog altijd een dubbele taak : arbeid en gezin;
- het aandeel van de vrouwen in opleiding schommelt naargelang de aanbieder van de opleidingen.

De CCFEE heeft de gewestregering dan ook voorgesteld om een algemeen gelijkheidsplan goed te keuren en stelt vijf actiedomeinen voor : bevordering van de initiatieven, structurering van de informatie, evaluatie, initiatieven ten voordele van het opleidingsaanbod, coördinatie van de adviesorganen.

(9) Het advies is beschikbaar op het secretariaat van het adviescomité.

Capitale se soucie des questions d'égalité des chances en créant un groupe de travail sur l'égalité des hommes et femmes (qui ne se réunit plus aujourd'hui) et charge l'Observatoire bruxellois de l'Emploi de réaliser :

- une étude sur la « Situation des femmes sur le marché du travail en Région de Bruxelles-Capitale » datant de mars 2004;
- une étude sur la « Politique de l'emploi et de la formation professionnelle en Région bruxelloise sous l'angle du genre » datant de septembre 2005.

2. La Commission consultative a adopté en février 2006 l'avis n° 64 sur l'emploi et la formation des femmes à Bruxelles ⁽⁹⁾, sur la base des constats établis à l'époque, peu ou prou identiques à ceux d'aujourd'hui, à savoir :

- la persistance des inégalités dans l'accès à l'emploi, dans l'évolution de leur carrière (formation, salaires ...);
- certains groupes de femmes sont confrontés davantage aux inégalités à l'œuvre dans l'emploi : les femmes peu qualifiées, d'origine étrangère, seules avec enfants;
- il existe un décalage entre les qualifications des femmes et leur accès à l'emploi, mais plus encore par rapport à leur carrière professionnelle. On constate également que la sur-qualification à l'embauche est plus importante chez les femmes que chez les hommes;
- la ségrégation horizontale au détriment des femmes est avérée : les choix de formation des filles et des femmes sont restreints à un nombre limité de secteurs et filières;
- les femmes vivent toujours la double charge : travail et ménage;
- la proportion des femmes en formation est soumise à de grandes variations d'un opérateur de formation à l'autre.

La CCFEE a dès lors préconisé au Gouvernement régional l'adoption d'un plan global d'égalité et propose cinq axes d'action : promotion des initiatives, structuration de l'information, évaluation, actions sur l'offre de formation, coordination des instances d'avis.

(9) L'avis est disponible au secrétariat du comité d'avis.

3. Na afloop van die werkzaamheden, heeft de Werkgroep Gelijkheid van de Economische en Sociaal Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een document bekendgemaakt met als titel « Acht acties en negen aanbevelingen in de strijd tegen de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen op de Brusselse arbeidsmarkt » dat evenwel niet door de Economische en Sociaal Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als advies aangenomen is !

De initiatieven zijn concrete verbintenissen die de sociale gesprekspartner kunnen aangaan om de principes op het vlak van de gelijkheid in het Brussels Gewest concreet gestalte te geven. De aanbevelingen zijn uitnodigingen ten aanzien van de Brusselse overheid of andere instanties om te zorgen voor coherentie in het bewerkstelligen van de gelijkheid.

Acht acties

- 1/ De diensten human resources en de bedrijfsleiders informeren en opleiden op het vlak van de gelijkheid mannen en vrouwen.
- 2/ Gedragscodes inzake *gendermainstreaming* bevorderen in de Brusselse bedrijven via een oproep tot projecten (naar de bedrijven).
- 3/ Oproepen tot projecten voor proefprojecten inzake (voor)opleidingen.
- 4/ Een of meer bewustmakingscampagnes voeren voor de Brusselse werknemers en werkzoekenden (mannen en vrouwen).
- 5/ Het statuut en de arbeidsvoorwaarden verbeteren in het systeem van de dienstencheques en het gebruik ervan in Brussel bevorderen.
- 6/ Een inventaris van de opvangplaatsen maken en de behoeften onderzoeken.
- 7/ De studie over de situatie van de vrouwen op de Brusselse arbeidsmarkt voortzetten.
- 8/ Binnen het secretariaat van de Economische en Sociaal Raad van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een medewerker aanstellen die belast wordt met de follow-up van de *gendermainstreaming*.

Negen aanbevelingen

- 1/ Oprichting van een adviesraad.
- 2/ Opstellen van een gewestelijk jaarverslag.

3. A l'issue de ces travaux, le groupe de travail égalité du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale a produit un document intitulé « Huit actions et neuf recommandations pour lutter contre les inégalités de traitement entre femmes et hommes sur le marché de l'emploi bruxellois » qui n'a pas été adopté par le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale en tant qu'avis !

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.

Huit actions

- 1/ (In)former les services de gestion des ressources humaines et les chefs d'entreprises sur les questions de l'égalité hommes-femmes.
- 2/ Promouvoir de bonnes pratiques de *gendermainstreaming* dans les entreprises bruxelloises via le lancement d'un appel à projets (vers les entreprises).
- 3/ Lancer un appel à projets pour des expériences-pilotes de (pré-)formations.
- 4/ Mener une (des) campagne(s) de sensibilisation des travailleurs/-euses et chercheurs/-euses d'emploi bruxellois(es).
- 5/ Améliorer le statut et les conditions de travail dans le système des titres-services et promouvoir leur utilisation à Bruxelles.
- 6/ Créer un répertoire des places d'accueil et étudier les besoins.
- 7/ Poursuivre l'étude de la situation des femmes sur le marché de l'emploi bruxellois.
- 8/ Désigner, au sein du secrétariat du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, un collaborateur/une collaboratrice chargé(e) de suivre les questions du *gendermainstreaming*.

Neuf recommandations

- 1/ Création d'un conseil d'avis.
- 2/ Réalisation d'un rapport annuel régional.

- 3/ Sluiten van een samenwerkingsakkoord tussen Brussel (Gewest, COCOF, GGC, VGC) en het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.
- 4/ Zorgen voor analyse-instrumenten en follow-upinstrumenten via, onder andere, genderstatistieken.
- 5/ Extra opvangplaatsen creëren.
- 6/ De genderdimensie uitwerken en opnemen in de (voor) opleidingen van de werkzoekenden.
- 7/ Opleiding in de tweedelij (opleiding voor « intermediaire » beroepen).
- 8/ De overheidsector.
- 9/ Buurtdiensten ontwikkelen.

Voor zover wij weten, hebben de acties en de aanbevelingen geen effecten gesorteerd, behalve misschien gedeeltelijk die in het kader van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid inzake het diversiteitsbeleid en de bestrijding van discriminatie, die naar onze mening een schaamlapje vormen om de onverschilligheid voor de problematiek van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verhullen.

Recent vervolg : op verzoek van het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA), heeft het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid in april de bijgewerkte gegevens van de eerste van die twee studies gepubliceerd. Het gaat over een transversale synthese van verschillende dimensies die verband houden met werkgelegenheid en werkloosheid bij de Brusselse vrouwen : impact van kinderen op de werkgelegenheidsgraad, moeilijkheden van eenoudergezinnen, horizontale en verticale segregatie, kwaliteit van de banen ...

4. De werkzaamheden van de CCFEE inzake gewestelijke statistieken (cfr. statistieken over de overstap van jongeren van school naar werk) bevestigen de onverschilligheid voor de gender- en gelijkheidsdimensie, zowel bij het produceren van gegevens als bij het gebruik ervan.

Als besluit, stelt de spreker de leden van het adviescomité voor om de CCFEE uit te nodigen voor een gesprek over de problematiek van de gewestelijke statistieken vanuit genderoogpunt. ».

**I.c. Uiteenzetting van
mevrouw Carine Bastien,
Groupe d'Animation et
de Formation pour Femmes Immigrées**

Mevrouw Carine Bastien hield ten behoeve van de leden van het adviescomité volgende uiteenzetting :

- 3/ Conclusion d'un accord de collaboration entre Bruxelles (Région, COCOF, COCOM, VGC) et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.
- 4/ Création d'outils d'analyse et de suivi via, entre autres, des statistiques sexuées.
- 5/ Création de places d'accueil supplémentaires.
- 6/ Développer et intégrer la dimension de genre dans les (pré-)formations des chercheur/-euses d'emploi.
- 7/ Formation « deuxième ligne » (formation des personnes « intermédiaires »).
- 8/ Le secteur public.
- 9/ Développer les services de proximité.

Actions et recommandations n'ont à notre connaissance pas été suivies d'effets, sauf peut-être de façon parcellaire pour ce qui concerne les actions dans le cadre des travaux du Pacte Territorial pour l'Emploi en matière de politique de diversité et de lutte contre les discriminations, laquelle constitue de notre point de vue un cache-sexe derrière lequel est dissimulée l'indifférence à l'égard de la problématique de l'égalité des femmes et des hommes.

Suivi récent : à la demande de l'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse (IBSA), les données actualisées de la première de ces deux études ont été publiées au mois d'avril par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi. Cette synthèse couvre de manière transversale différentes dimensions ayant trait à l'emploi et au chômage des femmes bruxelloises : impact des enfants sur leur taux d'emploi, difficultés des familles monoparentales, ségrégations horizontale et verticale, qualité de l'emploi ...

4. Les travaux de la CCFEE en matière de statistiques régionales (cf. avis statistiques transitions école-vie active des jeunes) confirment l'indifférence à la dimension de genre et d'égalité tant dans la production des données que dans leur exploitation.

En guise de conclusion, l'intervenante suggère aux membres du comité d'avis d'inviter la CCFEE à parler de la problématique des statistiques régionales sous l'angle du genre. ».

**I.c. Exposé de
Mme Carine Bastien,
Groupe d'Animation et
de Formation pour Femmes Immigrées**

Mme Carine Bastien a tenu devant les membres du comité d'avis l'exposé suivant :

« De GAFFI is een vereniging voor vrouwen, die sedert 1978 bestaat en werkt in de Brusselse Noordwijk, een redelijk achtergestelde buurt.

De vereniging heeft tot doel de zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid van mensen van verschillende culturen te verhogen, zodat ze zich makkelijker kunnen integreren in de samenleving, met behulp van de meest geschikte middelen.

Daarvoor heeft de GAFFI activiteiten uitgewerkt in drie verschillende complementaire sectoren.

De eerste sector, permanent onderwijs, is gericht op vrouwen van uiteenlopende herkomst en beoogt hun de middelen te geven om te lezen en de wereld te begrijpen zodat ze de wereld en hun eigen leven kunnen beïnvloeden. De sector omvat alfabetiserings- en naaicursussen, artistieke en andere workshops, alsook ontmoetingen met externe actoren. Alles wordt gedaan om ruimtes ter beschikking te stellen voor het leren, voor ontmoeting en collectieve creatie, waar banden tussen personen en tussen culturen kunnen ontstaan in een sfeer van luisterbereidheid en respect, rond gemeenschappelijke projecten waarin ieder zijn plaats kan vinden.

De tweede sector is die van de buitenschoolse opvang voor kinderen van 6 tot 12 jaar. Hierbij wordt de nadruk gelegd op « samen leven » en het leren via gezamenlijke ervaringen. Het hele jaar lang worden studiebegeleiding en diverse workshops aangeboden. Tijdens de schoolvakantie worden activiteiten georganiseerd die de verbeelding bevorderen en de sociale banden versterken.

De derde sector, de socioprofessionele inschakeling, wordt uitgebouwd sedert 1992 in nauwe samenwerking met de Cobeff (Coordination bruxelloise pour l'emploi et la formation des femmes), en heeft tot doel de werkzoekende vrouwen te steunen, in het bijzonder de laagstgeschoolde, bij hun inspanning om hun opleidingstraject te volgen en/of een job te vinden.

Wie komt naar de GAFFI ?

De meesten zijn migrantenvrouwen of vrouwen van migrantenherkomst. Wij hebben ervoor gekozen voorrang te geven aan vrouwen omdat zij discriminatie blijven ondergaan. Wij willen werken met dat publiek om hun competenties en het zelfvertrouwen dat vereist is om goed te functioneren in de samenleving te verhogen.

Opmerking : het woord « migrantenvrouwen » slaat op een hele waaier uiteenlopende situaties :

- vrouwen die de oorlog ontvlucht zijn;
- vrouwen die zich bij hun gezin, hun (al dan niet geschoolde) echtgenoot hebben gevoegd;

« Le GAFFI est une association pour femmes qui existe depuis 1978 et travaille dans le quartier Nord de Bruxelles, assez défavorisé.

L'association a pour objet de promouvoir l'autonomie et la responsabilité des personnes de cultures différentes et de leur permettre une intégration plus harmonieuse dans la société et ce à l'aide des moyens les plus appropriés.

C'est dans ce cadre que le GAFFI a développé des activités dans trois secteurs différenciés et complémentaires.

Le premier secteur, éducation permanente, s'adresse à des femmes de toute origine et vise à leur donner des moyens pour lire et comprendre le monde afin qu'elles puissent agir sur lui et sur leur propre vie. Il propose des cours d'alphabétisation et de couture, des ateliers artistiques et autres ainsi que des rencontres avec des intervenants extérieurs. Il met tout en œuvre pour offrir des espaces d'apprentissage, de rencontre et de création collective où peuvent se créer des liens interpersonnels et interculturels, dans un climat d'écoute et de respect, autour de projets communs dans lesquels chaque personne peut trouver sa place.

Le second secteur est celui de l'accueil extra-scolaire qui s'adresse aux enfants de 6 à 12 ans. Il met l'accent sur le « vivre ensemble » et l'apprentissage à travers des expériences communes. Tout au long de l'année, il propose un soutien scolaire ainsi que des ateliers divers. Pendant les vacances scolaires, il organise des activités qui développent l'imagination et renforcent les liens sociaux.

Le troisième secteur, celui de l'insertion socioprofessionnelle s'est développé depuis 1992 en lien étroit avec la Cobeff (Coordination bruxelloise pour l'emploi et la formation des femmes) et a pour objectif de soutenir les demandeuses d'emploi en particulier les moins qualifiées dans leur effort pour construire leur parcours de formation et/ou accéder à un emploi.

Qui vient au GAFFI ?

Viennent au GAFFI des femmes immigrées pour la plupart ou d'origine immigrée. Nous avons choisi de privilégier les femmes car il demeure une discrimination à leur encontre. Nous voulons travailler avec ce public afin de renforcer leurs compétences et l'estime de soi nécessaires pour bien fonctionner en société.

Remarque : qui dit femmes immigrées dit tout un panel de situations différentes :

- femmes ayant fui la guerre;
- femmes venues rejoindre leur famille, leur mari, scolarisées ou non;

- vrouwen die om economische redenen gekomen zijn, op clandestiene wijze;
- vrouwen die gekomen zijn om een gebrek aan werkkrachten te verhelpen (meestal geschoold).

Dat houdt in dat met zeer uiteenlopende competenties, waarden, levenswijze en verwachtingen moet rekening gehouden worden bij de opleiding.

De eerste sector bereidt voor op de socioprofessionele inschakeling, want het verschaft de vrouwen die niet naar school geweest zijn een basis, tijdens ongeveer tien uur per week. Het werk vindt plaats met de vrouwen van de wijk.

In het licht van de socioprofessionele inschakeling zelf bieden wij daarentegen opleidingen aan die georganiseerd worden in samenwerking met Bruxelles Formation en Actiris, tijdens ten minste 21 uur per week.

Socioprofessionele inschakeling

Het doel van de opleidingen in het kader van de socioprofessionele inschakeling bestaat erin de vrouwen te helpen meer competenties te verwerven om toegang te krijgen tot opleidingen voor een bepaald vak en/of tot werk.

Wij bieden vier basisopleidingen aan, een alfabetiseringsmodule en een module Frans voor anderstaligen. Wij stomen de vrouwen klaar om te beginnen aan opleidingen voor een bepaald vak (hulpverzorgster, kinderverzorgster, animatie, verkoop, horeca, ...).

Wie komt naar de socioprofessionele inschakelingsopleidingen ?

Wij ontvangen ongeveer honderd vrouwen per jaar (108 vrouwen per kalenderjaar en 66 per schooljaar), van diverse nationaliteit, doorgaans laaggeschoold. Hun eerste vraag betreft het verbeteren van hun competenties in Frans/rekenen.

Zij komen van overal uit Brussel.

Het zijn meestal mensen die niet veel gestudeerd hebben, noch in hun land noch in België, waar zij begonnen zijn in het beroepsonderwijs dat zij meestal niet hebben kunnen afmaken. Zij zijn dus sterk gefrustreerd dat zij geen diploma hebben; als er al iemand een diploma heeft, dan wordt dat in België meestal niet erkend.

Die mensen hebben soms een vreselijk verleden. Zij hebben oorlogen gekend, scheidingen van de familie, een moeilijk huwelijk, financiële moeilijkheden. Zij hebben soms gewoon zin in iets anders ... iets anders doen na gedurende 10 jaar in de schoonmaaksector gewerkt te hebben.

- femmes venues pour des raisons économiques, clandestines;
- femmes formées venues combler un manque de main-d'œuvre, généralement scolarisées.

Cela implique des compétences, des valeurs, des façons d'être et des attentes toutes différentes avec lesquelles on doit jongler en formation.

Le premier secteur est en amont de l'insertion socioprofessionnelle car il donne les bases aux femmes qui n'ont pas été à l'école, cela représente environ dix heures pas semaine. Il travaille avec des femmes du quartier.

Par contre, en insertion socioprofessionnelle, nous offrons des formations organisées en collaboration avec Bruxelles formation et Actiris; c'est un minimum de 21 heures pas semaine.

L'insertion socioprofessionnelle

L'objectif des formations en insertion socioprofessionnelle est d'aider les femmes à acquérir de plus grandes compétences pour entrer dans des formations qualifiantes et/ou l'emploi.

Nous offrons quatre formations de base, un module d'alphabétisation et un module de cours de français langue étrangère. Nous préparons les femmes à entrer dans des formations qualifiantes (aide soignante, aide à l'enfance, animation, vente, HoReCa, ...).

Qui vient en formation d'insertion socioprofessionnelle ?

Nous accueillons environ une centaine de femmes par an (108 femmes par année civile et 66 par année scolaire), de nationalités diverses, généralement peu scolarisées. Leur première demande est d'améliorer leurs compétences en français/calcul.

Elles viennent de tout Bruxelles.

Ce sont généralement des personnes qui ont peu étudié que ce soit dans leur pays ou en Belgique où elles ont commencé l'enseignement professionnel qu'elles n'ont généralement pas eu la chance de terminer. Elles développent donc une grande frustration de ne pas avoir de diplôme; quant à celles qui en ont un, il n'est généralement pas reconnu en Belgique.

Elles ont un vécu parfois difficile; elles ont connu des guerres, des séparations avec la famille, un mariage difficile, des difficultés financières. Elles ont parfois tout simplement envie d'autre chose ... faire autre chose après avoir travaillé dans le secteur du nettoyage pendant dix ans.

De meesten onder hen zijn vrouwen die de arbeidsmarkt betreden na lange tijd niet gewerkt te hebben. Zij volgen een opleiding omdat zij nooit gewerkt hebben en thuis gebleven zijn om de kinderen op te voeden; nu de kinderen groot zijn, willen zij iets voor zichzelf. Ofwel volgen ze een opleiding omdat zij gescheiden zijn en moeten gaan werken om te kunnen leven; zij moeten dan opnieuw leren hun plan te trekken met kinderen ten laste.

Er is een klein aandeel vrouwen die voor de eerste maal de arbeidsmarkt betreden. Zij vormen onze groepen van Frans als vreemde taal.

Socioprofessionele inschakeling

Onze algemene doelstelling op het vlak van socioprofessionele inschakeling is de vermindering van de ongelijkheid bij de toegang tot de opleiding en op de arbeidsmarkt.

Ons werk omvat twee aspecten.

Ten eerste, zijn wij actief op het vlak van de opleiding en de scholingsgraad via onze verschillende opleidingen die aan de scholing voorafgaan. Onze opleidingen worden dus opgevat als een springplank naar werk of naar scholingen.

De vrouwen komen om hun Frans bij te werken en om te proberen te slagen voor hun toegangstest, maar zij zijn ook vragende partij naar informatie over en kennis van de wereld waarin ze leven.

Wij geven dus cursussen Frans en rekenen, maar wij werken ook aan andere competenties, zoals zelfredzaamheid, zelfstandigheid, openstaan voor de wereld, zijn standpunt kunnen verdedigen ... Dat zijn allemaal elementen die bijdragen tot zelfrespect. Wij werken aan alles wat betrekking heeft op burgerzin via een cursus maatschappelijk leven. Wij geven bijvoorbeeld een cursus over België, de rechten en plichten van de burgers. Wij hebben ook gezorgd voor een participatieraad waarbij de vrouwen leren hoe een vergadering verloopt die betrekking heeft op hun opleidingssituatie, de projecten die zij als groep willen verdedigen. Dat vormt de gelegenheid om zich uit te drukken en te luisteren naar de anderen, en te kijken hoe de vergaderingen verlopen. De vrouwen die wij opvangen, moeten studeren om te slagen voor de proeven die alsmoer moeilijker worden, maar er moet ook gewerkt worden aan andere elementen die zullen bijdragen tot meer zelfrespect, zelfvertrouwen, wat bij hen dikwijls ontbreekt. Zij weten meestal niet goed wat te doen met de mogelijkheden die hun geboden worden, zij moeten aangemoedigd worden.

Nu kom ik bij het tweede aspect van ons werk, een aspect dat onlosmakelijk verbonden is met het eerste aspect en dat bestaat in de begeleiding die specifiek opgestart is voor het

La majorité d'entre elles sont des femmes rentrantes qui ont eu une durée d'inoccupation importante avant de venir en formation, soit parce qu'elles n'ont jamais été sur le marché du travail et sont restées à la maison pour éduquer leurs enfants, que ceux-ci sont élevés et qu'elles ont envie de faire des choses pour elles; soit parce qu'elles ont connu une séparation et doivent se placer sur le marché de l'emploi pour vivre et réapprendre à se débrouiller seules avec des enfants à charge.

Il y a une petite proportion de femmes primo-arrivantes qui constituent nos groupes de français langue étrangère.

Le travail en insertion socioprofessionnelle

Notre objectif global en insertion socioprofessionnelle est de réduire les inégalités dans l'accès à la formation et face au marché du travail.

Notre travail va porter sur deux aspects.

Tout d'abord, on intervient sur le niveau de formation et le degré de qualification à travers nos différentes formations qui sont en amont des formations qualifiantes. Nos formations sont donc conçues comme des formations tremplin vers l'emploi ou vers l'accès à des formations qualifiantes.

Si les femmes viennent surtout pour revoir le français, se débrouiller mieux en français et réussir leur test d'admission, elles sont aussi en demande d'information, de connaissance du monde dans lequel elles évoluent.

C'est ainsi que nous donnons des cours de français et de calcul, mais nous travaillons également d'autres compétences, comme le fait de se débrouiller seule, de devenir autonome, de s'ouvrir au monde, de pouvoir affirmer son point de vue ... autant d'éléments qui contribuent à l'estime de soi. Nous travaillons sur tout ce qui est citoyenneté à travers un cours de vie sociale. Par exemple, nous donnons un cours sur la Belgique, les droits et devoirs des citoyens. Nous avons aussi développé un conseil de participation où nous apprenons aux femmes à gérer une réunion qui porte sur leur situation de formation, sur des projets qu'elles veulent développer en groupe. C'est l'occasion de s'exprimer et d'apprendre à écouter les autres, de voir aussi comment se déroulent des réunions. Car si les femmes que nous accueillons doivent étudier pour réussir des tests qui deviennent de plus en plus complexes, il est nécessaire de travailler d'autres éléments qui vont contribuer à rétablir l'estime de soi, la confiance en soi qui leur font souvent défaut. Elles se sentent généralement démunies face à leur parcours, face aux possibilités qui s'offrent à elles, elles ont besoin d'être rassurées.

C'est ainsi que j'en arrive au deuxième aspect de notre travail, aspect indissociable du premier et qui est l'accompagnement développé spécifiquement pour le public que

publiek waarmee wij werken. Dat publiek cumuleert een aantal handicaps op de arbeidsmarkt, met name een lange periode van niet werken en moeilijke levensomstandigheden. Wij hebben dus geregeld gesprekken met onze stagiairs om een balans op te maken van hun vooruitgang en hun problemen. Zo kweken zij vertrouwen, weten zij dat ze gehoord worden en worden ze beter gewapend tegen de moeilijkheden die tijdens een inschakelingsparcours kunnen opduiken.

Vaststellingen

Op de 66 vrouwen die vorig jaar vertrokken zijn :

- hebben 9 werk : uitzendarbeid, artikel 60, dienstencheque, schoonmaak;
- zijn 34 vrouwen een scholingsopleiding gestart.

Meer dan 60 % van de stagiairs boekt resultaat, maar dat verloopt niet zonder moeilijkheden.

Wij zijn ervan overtuigd dat ons werk belangrijk is, omdat het mogelijkheden biedt voor laaggeschoolde vrouwen.

Het verloopt echter niet zonder moeilijkheden.

Typische problemen voor ons publiek :

- problemen met aanleren en gebrek aan zelfvertrouwen;
- problemen in het leven : alleenstaande vrouwen met kinderen, geen interesse, geen steun, combinatie van verschillende zaken (gezinsleven, studies, huishouden, ...);
- problemen op de arbeidsmarkt en met de opleidingen : steeds moeilijkere proeven, beperkt aantal opleidingen; wat blijft er over voor de minst gewapende personen ?;
- problemen binnen het koppel of in de familie : man of schoonfamilie die niet wil dat de vrouw werkt;
- administratieve problemen;
- financiële problemen.

Opmerkingen

Tijdens de begeleiding van de vrouwen naar een scholing of een arbeidsplaats, doen wij de volgende vaststellingen.

Als werknemers voelen wij steeds meer de druk van de subsidiërende overheden die alles willen controleren en ons werk reduceren tot een zeer administratief werk, ten nadele

nous rencontrons, public qui cumule une série de handicaps par rapport au marché du travail notamment une longue période d'inoccupation et des situations de vie difficiles. Nous avons donc des entretiens réguliers avec nos stagiaires afin de dresser le bilan de leurs progrès, leurs difficultés. Elles se sentent alors en confiance, entendues et mieux armées pour affronter les difficultés que comporte un parcours d'insertion.

Constats

Sur 66 femmes sorties l'an dernier :

- 9 ont un travail : intérim, article 60, titres-services, nettoyage;
- 34 ont commencé une formation qualifiante.

Plus de 60 % des stagiaires arrivent à quelque chose mais ce n'est pas sans difficultés.

Nous sommes persuadés que notre travail est important car il ouvre des possibilités pour des femmes peu qualifiées.

Néanmoins, cela ne se fait pas sans difficultés.

Difficultés propres à notre public :

- difficultés d'apprentissage et manque de confiance en soi;
- difficultés de vie : femmes seules avec enfants, sans crèche, sans aide, devant combiner différentes choses (organisation familiale, études, ménage, ...);
- difficultés sur le marché de l'emploi et des formations : tests de plus en plus difficiles, nombre limité en formation; que reste-t-il pour les moins armées ?;
- difficultés de couple ou familiales : mari ou belle-famille qui ne veut pas que la femme travaille;
- difficultés administratives;
- difficultés financières.

Remarques

Au fil du temps, pour amener les femmes vers une qualification ou un emploi, nous sommes amenés à certains constats.

De plus en plus, en tant que travailleurs, nous sentons le poids des pouvoirs subsidiaires qui veulent tout contrôler et ramènent notre travail à un travail très administratif, au

van wat wij voor de vrouwen kunnen doen. Die toenemende druk betekent dat wij minder kunnen samenwerken met de partners en minder beschikbaar zijn voor het publiek. Wij zijn verplicht om ons te focussen op de competenties, onze opleidingen te beperken tot onderwijs, terwijl ons publiek ook nood heeft aan andere dingen, zoals openstaan voor de wereld, de ontdekking van andere mogelijkheden, ... Het gevaar van onderwijs met twee snelheden loert om de hoek.

Wij krijgen ook te maken met een aantal vrouwen die alleen de kinderen moeten opvoeden en de zaken moeilijk georganiseerd krijgen, te weten zich bezighouden met de kinderen én hun opleiding afwerken. Een crèche vinden wordt bijvoorbeeld een hele opgave. De GAFFI heeft trouwens in 2007 een crèche geopend in haar gebouw, maar dat is niet genoeg. Die situatie belet niet alleen dat vrouwen aan een opleiding beginnen, maar ook dat ze werken. Een groot aantal vrouwen wil evenwel in die sector werken. Er is dus behoefte aan meer beroepsopleidingen en betrekkingen in de kinderopvangsector, wat zou bijdragen tot de oplossing van dat probleem en werkgelegenheid tot stand zou brengen.

De beroepsopleidingen worden almaar beter. Wat moet er gebeuren met een bepaald deel van onze doelgroep dat nog minder kansen heeft en niet in staat is om voldoende te evolueren en deel uit te maken van een samenleving die steeds strengere eisen stelt? Vrouwen hebben andere bekwaamheden die anders benut of gewaardeerd moeten worden. Wanneer men aanvaardt dat er verschillende doelgroepen bestaan die hun eigen tempo hebben, moeten ze de mogelijkheid en de middelen krijgen om zich aan te passen en moeten ze worden begeleid.

Tevens is er geen opvangstructuur voor nieuwkomers uit het buitenland. Het zou interessant zijn om een opvangstructuur op te zetten die hen wegwijs maakt. Dat zou hen helpen om hun leven in België op te bouwen. Vele personen die bij ons een opleiding komen volgen, hebben geen enkel idee van hun rechten en plichten in België. Dat lijkt een prioriteit, want het gaat ook om een boodschap voor hun kinderen. Ten slotte zou die opvang moeten worden verstrekt tot ze een baan vinden, en zelfs moeten evolueren naar begeleiding wanneer ze aan het werk zijn.

Onze doelgroep is sterk aangewezen op betrekkingen in het kader van artikel 60 of de dienstencheques, namelijk onzekere deeltijdse betrekkingen die een groot aantal verplaatsingen vereisen, wat niet evident is voor een alleenstaande vrouw. Dat zijn echter de enige mogelijke betrekkingen voor een deel van onze doelgroep, dat evenwel niet altijd bereid of bekwaam is. Dat soort betrekkingen zou men moeten kunnen combineren met opleiding. Er is trouwens een zeer interessant project met de OCMW's van Schaarbeek en Anderlecht en de Cobeff: een opleiding tot zorgkundige of kinderverzorgster met een betrekking in het kader van artikel 60. Dat proces duurt langer, maar op termijn zullen die personen niet enkel op werkloosheidsuitkeringen aangewezen zijn, want ze hebben een beroep geleerd. We werken mee aan dat project via een vooropleiding bij het begin van het traject.

détriment de ce que l'on peut faire pour les femmes. Cette demande grandissante nous entraîne vers moins de collaboration entre les partenaires et une moins grande disponibilité pour le public. Nous sommes obligés de faire un travail sur les compétences, de ramener nos formations à de l'enseignement alors que notre public a besoin d'autres choses aussi, d'ouverture, de découverte d'autres possibles, ... On risque d'en arriver à un enseignement à deux vitesses.

Nous sommes également concernés par le nombre de femmes seules avec enfants confrontées aux difficultés d'organisation, à savoir gérer les enfants et faire leur formation. Trouver une crèche devient par exemple le parcours du combattant. Le GAFFI a d'ailleurs créé une crèche en 2007 dans ses bâtiments mais ce n'est pas suffisant. Cette situation empêche non seulement l'entrée en formation mais aussi le travail des femmes. Or, il y a une demande importante de pouvoir travailler dans ce domaine de la part des femmes. Il faut donc plus de formations qualifiantes et d'emplois dans le secteur de la petite enfance. Cela aiderait à résoudre cette difficulté et offrirait de l'emploi.

Le niveau des formations qualifiantes augmente sans cesse. Que faire avec une certaine partie de notre public plus démunie encore, sans possibilité d'évoluer suffisamment pour accéder à cette société de plus en plus exigeante? Les femmes ont des compétences autres qu'il s'agit d'exploiter ou de valoriser autrement. Quand on accepte des publics différents qui ont un rythme différent, il faut leur donner la possibilité, les moyens de s'adapter, les encadrer.

Dans le même ordre d'idées, il n'y a pas de structure d'accueil pour personnes arrivant de l'étranger. Il serait intéressant de créer une structure d'accueil afin d'orienter ces personnes. Cela les aiderait à démarrer dans la vie en Belgique. De nombreuses personnes qui viennent en formation chez nous n'ont aucune idée des droits ou devoirs en Belgique. Cela paraît une première chose à réaliser car elles sont porteuses d'un message pour leurs enfants. Enfin cet accueil devrait se faire jusqu'à l'obtention d'un emploi, voire même se muer en accompagnement dans l'emploi.

Notre public s'oriente beaucoup vers des emplois « article 60 » ou titres-services, c'est-à-dire des emplois précaires, à temps partiel et nécessitant de nombreux déplacements, peu évidents pour une femme seule. Ce sont pourtant les seuls emplois possibles pour une partie de notre public alors qu'il n'est pas toujours prêt ou compétent. Il faudrait pouvoir combiner ce type d'emploi avec la formation. Il y a d'ailleurs un projet très intéressant avec les CPAS de Schaarbeek et d'Anderlecht et la Cobeff: une formation d'aide soignante ou d'aide à l'enfance avec un travail « article 60 ». C'est plus long mais à terme les personnes ne vont pas uniquement au chômage, elles ont un métier. On collabore à ce projet à travers une préformation en début de parcours.

Ten slotte kampen vele vrouwen met grote financiële problemen. Ze moeten werken, ze zijn laaggeschoold, ze kunnen geen crèche vinden. Ze worden geconfronteerd met veel problemen. Laaggeschoolde vrouwen worden de eerste slachtoffers van de crisis. ».

II. Gedachtewisseling

De heer Fouad Ahidar legt uit dat nieuwkomers in Vlaanderen verplicht zijn om een reeks inburgeringscursussen te volgen (Nederlands, burgerzin, dagelijks leven), zodat ze hun rechten en plichten kennen. Zou het niet opportuun zijn om een soortgelijk en dus verplicht systeem in te voeren aan Franstalige kant ?

De volksvertegenwoordiger wijst er ook op dat veel Brusselse vrouwen deeltijds werken. Is dat een bewuste keuze ? Sommige vrouwen die hij kent, kiezen vrijwillig voor deeltijds werk.

Mevrouw Carine Bastien vindt het belangrijk dat men de taal van het onthaalland kent. Turkse vrouwen die hier al enkele jaren wonen en geleerd hebben om zich uit de slag te trekken met enkele woorden, worden geconfronteerd met veel problemen wanneer ze beslissen om Nederlands of Frans te leren.

Dergelijke cursussen zijn evenwel niet verplicht in de Franse Gemeenschap. Men moet ervoor zorgen dat die vrouwen zo'n cursussen volgen (plaatsen in crèches).

De heer Fouad Ahidar vindt dat de vrouwen dan hun rechten zouden kennen.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen vindt dat de benadering van deeltijds werk als vrije keuze het debat over de toegang tot de arbeidsmarkt vertekent.

In België wordt er geen debat meer gevoerd over de arbeidsduurverkortung. Deeltijds werk is in zekere zin een vraag om arbeidsduurverkortung die evenwel niet collectief en algemeen wordt gesteld.

Bovendien kan men in bepaalde sectoren zoals winkels, in het begin enkel deeltijds aan de slag. Men moet beginnen met een deeltijdse baan en regelmatig extra uren werken om de arbeidstijd binnen de onderneming te kunnen verlengen.

Dat sluit natuurlijk niet uit dat bepaalde personen deeltijds willen werken.

Het is niet door het deeltijds werk uit te breiden dat men een algemene oplossing zou vinden voor de kwesties van de arbeidstijd en de toegang tot een voltijdse betrekking met de bijbehorende verloning en carrièremogelijkheden.

Enfin, beaucoup de femmes connaissent de difficultés financières importantes. Elles doivent travailler, sont peu qualifiées, ne peuvent trouver un crèche, ... Elles cumulent les problèmes. Les femmes peu qualifiées deviennent les premières victimes de la crise ... ».

II. Echange de vues

M. Fouad Ahidar explique qu'en Flandre, les primo-arrivants sont obligés de suivre des cours d'*inburgering* (néerlandais, citoyenneté, vie pratique, ...) de manière à connaître leurs droits et leurs devoirs. Ne serait-il pas opportuun d'instaurer un système similaire, et donc obligatoire, du côté francophone ?

Le député relève aussi que le temps partiel est important chez les femmes bruxelloises. S'agit-il d'un choix délibéré ? Certaines femmes que l'orateur connaît ont volontairement choisi de travailler partiellement.

Mme Carine Bastien estime qu'il est important de connaître la langue du pays d'accueil. Les femmes turques qui résident ici depuis plusieurs années et ont appris à se débrouiller avec quelques mots, sont ainsi confrontées à de nombreuses difficultés lorsqu'elles décident d'apprendre le français ou le néerlandais.

De tels cours ne sont toutefois pas obligatoires en Communauté française et il faut créer les conditions qui conduiront les femmes à s'investir dans un tel apprentissage (places en crèche, ...).

M. Fouad Ahidar considère que cela permettrait aux femmes de connaître leurs droits.

Mme Anne-Françoise Theunissen estime que poser la question du temps partiel en terme de choix biaise le débat relatif à l'accès au marché du travail.

En Belgique, il n'y a plus de débat relatif à la réduction du temps de travail; la question du temps partiel est quelque part une demande de réduction du temps de travail mais qui n'est pas posée de manière collective et générale.

En outre, certains secteurs comme celui des commerces n'offrent, à l'entrée, que du temps partiel. Il faut commencer à travailler à temps partiel en prestant régulièrement des heures supplémentaires pour pouvoir augmenter le temps horaire de travail à l'intérieur de l'entreprise.

Cela n'exclut évidemment pas que certaines personnes veulent travailler à temps partiel.

Ce n'est pas en augmentant le temps partiel qu'on résoudra de manière globale la question du temps de travail, de l'accès à un temps plein avec ce qu'il suppose en termes de rémunération et de possibilités de carrière.

Deeltijds werk voor vrouwen is een val. Zolang vrouwen minder werken op de arbeidsmarkt, zullen mannen thuis minder doen. Het debat moet dus gaan over de verdeling van het bezoldigde en het onbezoldigde werk. Die twee problemen moeten tegelijk besproken worden als men het over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen heeft.

Dat debat werd vertekend toen de regering in 1982 maatregelen nam om een onderscheid te maken tussen vrijwillig en onvrijwillig deeltijds werk.

Het Zweedse voorbeeld, zoals dat van andere landen, toont aan dat de verpaupering van de vrouwen vanaf de pensioenleeftijd te wijten is aan de perioden waarin ze niet gewerkt hebben of aan deeltijds werk.

Mevrouw Véronique Degraef voegt eraan toe dat, volgens de cartografische analyse, de inactiviteitsgraad hoger is bij vrouwen van vreemde origine in de arme halve maan. In dat gebied is het tekort aan opvangstructuren het grootst.

Mevrouw Olivia P'Tito wijst erop dat de statistieken bestaan, maar dat ze moeten worden benut en geanalyseerd. In dat verband had de volksvertegenwoordigster graag een uiteenzetting gehoord van een medewerker van de BISA over de gegevens waarover dat instituut beschikt.

Vervolgens pleit de volksvertegenwoordigster ervoor dat de rapporten van de politiezones ook volgens het geslacht worden uitgesplitst. Cijfers zijn belangrijk, want ze kunnen discriminaties aan het licht brengen.

De spreekster wijst ook op de problemen in verband met de erkenning van diploma's die in het buitenland werden behaald. en denkt dat, hoewel het probleem zowel betrekking heeft op mannen als op vrouwen, de vrouwen meer blootgesteld zijn aan moeilijkheden. Dat kan worden nagegaan aan de hand van verder onderzoek.

De volksvertegenwoordigster vindt het ook jammer dat het niveau van de proeven voor toegang tot opleidingen verhoogd is (die situatie geldt eveneens voor de mannen). De spreker legt bovendien uit dat zij sedert zeven jaar een lokale werkwinkel beheert en dat het, ondanks de geleverde inspanningen, bijvoorbeeld moeilijk blijft om vrouwelijke kandidaten te vinden voor de plaatsing van zonnepanelen of het leggen van kasseien. De inschakelingsbeambten en de werknemers van Actiris en de lokale werkwinkels moeten zich bewust worden voor die problematiek om de mensen die doorgaans het meest kwetsbaar zijn systematisch voor te lichten. Inzake de dienstencheques geldt hetzelfde probleem en gaat het nagenoeg altijd over vrouwen.

Wat de inburgering betreft, moedigt de socialistische fractie uiteraard de initiatieven voor nieuwkomers aan. Zij wenst echter geen verplichte deelname en geeft de voorkeur aan vrijwillige deelname. Een verplichting zou in-

La question du temps partiel pour les femmes est un piège. Tant que les femmes travailleront moins sur le marché du travail, les hommes travailleront moins à la maison. Le débat doit porter sur cette répartition du travail dont une partie est rémunérée et l'autre pas. Il faut discuter des deux problématiques simultanément si on veut rencontrer la question de l'égalité entre hommes et femmes.

Ce débat a été biaisé dès lors qu'en 1982, le Gouvernement a pris des mesures aboutissant à distinguer le temps partiel volontaire et le temps partiel involontaire.

L'exemple de la Suède, comme celui d'autres pays, nous montre que la paupérisation des femmes à l'âge de la retraite est due au temps de travail discontinu ou à temps partiel.

Mme Véronique Degraef ajoute que l'analyse cartographique montre que le taux d'inactivité est plus important chez les femmes d'origine étrangère, dans le croissant pauvre. C'est aussi dans cette même zone que les structures d'accueil manquent le plus.

Mme Olivia P'tito rappelle que les statistiques existent mais qu'il faut les faire sortir afin de les valoriser et les analyser. La députée avait souhaité entendre à ce propos un collaborateur de l'IBSA afin qu'il expose les données dont l'Institut dispose.

La députée plaide ensuite pour que les rapports des zones de police soient également sexuellement ventilés. Les chiffres sont importants, ils permettent de révéler des discriminations.

L'intervenante rappelle aussi les problèmes relatifs à la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger et pense que si le problème touche hommes et femmes, les femmes sont davantage exposées à des difficultés. Une analyse plus fine permettrait de le vérifier.

La députée déplore également la hausse du niveau des tests pour accéder aux formations (cette situation vaut pour les hommes aussi). Par ailleurs, l'oratrice explique qu'elle gère depuis sept ans une mission locale et, malgré les efforts entrepris, il reste par exemple difficile de trouver des candidates en placement de panneaux solaires ou de former des paveuses. Il faut sensibiliser les agents d'insertion et les travailleurs d'Actiris et des missions locales à cette problématique afin de livrer un discours systématique à des populations qui sont généralement les plus fragilisées. Le même problème se pose au niveau des titres-services qui ne concernent quasiment que des femmes.

Quant à l'*inburgering*, le groupe socialiste encourage évidemment les initiatives à destination des primo-arrivants. Il ne souhaite toutefois pas que de telles mesures revêtent un caractère obligatoire mais préfère que cela s'opère sur une

houden dat de meest kwetsbare groepen speciaal geïsoleerd worden.

Daarenboven geeft een vrouw niet altijd een objectief antwoord op de vraag of zij vrijwillig voor deeltijds werk heeft gekozen. Zij heeft de indruk voor deeltijds werk te hebben gekozen om voor haar kinderen te kunnen zorgen, maar dat soort werk leidt tot een werkelijke onzekerheid waarvan zij zich niet noodzakelijk bewust is. Er moet gewerkt worden aan informatie ter zake.

Tot slot wenst de volksvertegenwoordigster gegevens betreffende eenoudergezinnen te krijgen, om ze daarna eventueel te bespreken.

De Voorzitter licht toe dat wel degelijk contact is opgenomen met het BISA, maar dat er geen andere cijfers waren dan degene die de heer Stéphane Thys van het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid vroeger al gegeven had aan het adviescomité.

Inzake de toestand van de gewestelijke statistieken, stelt mevrouw Véronique Degraef vast dat een systematische analyse voor het Gewest niet mogelijk is aan de hand van administratieve gegevens of enquêtes op het niveau van de federale Staat of de Gemeenschappen. Vlaanderen en Wallonië beschikken over degelijke statistische hulpmiddelen, zowel voor het voortbrengen als voor het analyseren van gegevens. Dat is niet zo in het Brussels Gewest, want het BISA kan wegens beperkte materiële en menselijke middelen enkel de door andere instanties voortgebrachte beschikbare gegevens verzamelen en analyseren. De meeste federale gegevens zijn opgesplitst naargelang het geslacht (dat is een wettelijke verplichting).

Sedert twee jaar organiseert de CCFEE studiedagen inzake statistiek in samenwerking met het « *Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique* » (IWEPS). Het doel daarvan is een stand van zaken te maken inzake de kwaliteit van gewestelijke statistieken inzake opleiding-onderwijs-tewerkstelling, vooral omdat de CCFEE en de IWEPS een werkprogramma hebben dat gericht is op jongeren. Na afloop van die werkzaamheden, heeft de CCFEE advies nr. 88 uitgebracht betreffende de statistische kennis inzake de overgang van school naar werk bij jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Daarin wordt gewezen op de verschillende problemen, o.a. de mogelijkheid om de scholings- en beroepstrajecten van de jongeren te volgen. De CCFEE stelt eveneens manieren voor om de hinderpalen uit de weg te ruimen.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen meent dat het heel interessant zou zijn voor de gewestelijke volksvertegenwoordigers om de observatoria en de raadgevende organen van het Gewest vragen te stellen over de rapporten en statistieken die zij voortbrengen, om hen aan te sporen om per geslacht opgesplitste gegevens voort te brengen. De CCFEE zou zelf kunnen ondervraagd worden over de gendergegevens die zij voortbrengt.

base volontaire. L'inverse reviendrait à se focaliser sur les populations les plus fragilisées.

En outre, la réponse d'une femme à qui l'on demandera si elle a délibérément choisi le temps partiel, ne sera pas forcément objective. Elle aura l'impression d'avoir choisi le temps partiel pour pouvoir se consacrer à ses enfants mais ce type de travail l'installe dans une réelle précarité dont elle n'a pas nécessairement conscience. Un travail d'information doit être entrepris.

La députée souhaiterait enfin obtenir les données relatives aux familles monoparentales, de sorte à pouvoir éventuellement en discuter par après.

La présidente explique que l'IBSA a bien été contacté mais qu'il n'avait pas d'autres chiffres que ceux que M. Stéphane Thys, de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, avait précédemment livrés au comité d'avis.

Mme Véronique Degraef constate, concernant l'état de la statistique régionale, que les données administratives ou d'enquêtes produites à l'échelon fédéral ou communautaire ne permettent pas systématiquement de procéder à une analyse régionale. La Flandre et la Wallonie se sont dotées d'un outil statistique performant tant en matière de production que d'analyse de données mais pas la Région bruxelloise, dans la mesure où l'IBSA, du fait de moyens matériels et humains limités, ne peut que collecter et analyser des données disponibles produites par d'autres organismes. La plupart des données fédérales sont ventilées selon sexe (c'est une obligation légale).

La CCFEE organise depuis deux ans des séminaires statistiques en collaboration avec l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS). L'objectif est de dresser un état des lieux de la qualité de la statistique régionale dans les domaines formation-enseignement-emploi, particulièrement parce que la CCFEE et l'IWEPS poursuivent un programme de travail consacré aux jeunes. A l'issue des travaux, la CCFEE a émis un avis n° 88 sur la « *Connaissance statistique des transitions entre école et vie active des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale* ». Les différents problèmes y sont pointés, dont celui de pouvoir effectuer un suivi des trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes. La CCFEE propose également des pistes pour lever les obstacles.

Mme Anne-Françoise Theunissen estime qu'il serait très intéressant pour les députés régionaux d'interpeller les observatoires et les organes consultatifs de la Région sur les rapports et les statistiques qu'ils produisent, de sorte à les amener à produire des statistiques sexuellement ventilées. La CCFEE pourrait elle-même être interpellée sur les données générées qu'elle produit.

Op die manier kan heel veel informatie worden verzameld die thans niet gebundeld is.

Bruxelles Formation zal weldra zijn volgende rapport publiceren met algemene genderstatistieken die echter geen bijzonderheden verschaffen. Toch zijn dergelijke inlichtingen vaak relevant.

De spreker klaagt vervolgens over het gebrek aan een evaluatiecultuur. Zo komt men tot maatregelen waarvan de uiteindelijke gevolgen niet kunnen nagegaan worden, of het nu gaat over regelgevende maatregelen, programma's, toegekende budgetten ...

Tot slot worden de aanbevelingen zelden gevolgd. Zo heeft het Observatorium twee rapporten uitgebracht over de tewerkstelling en de beroepsopleiding van vrouwen. Het zou natuurlijk interessant zijn ze bij te werken en het derde geplande rapport over de begeleidende maatregelen op te stellen.

Na de publicatie van die twee eerste rapporten, had de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aantal aanbevelingen gedaan die nog altijd actueel zijn, omdat ze nooit gevolgd zijn.

Hetzelfde geldt voor andere aanbevelingen van de CCFEE. Zo had de Adviescommissie al voorgesteld om vrouwen aan te trekken voor traditioneel mannelijke beroepen en om de doorstroming op de arbeidsmarkt en in de beroepsopleidingen te bevorderen. Dat is nog niet gebeurd in het Brussels Gewest.

Mevrouw Anne Herscovici licht toe dat de observatoria vaak te maken krijgen met dezelfde problemen inzake de gendergegevens. Dat geldt met name voor het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn Brussel-Hoofdstad. Als zij over specifieke middelen beschikken, kunnen zij eventueel een onderzoeksproject over een van de facetten van hun gebied gelasten. Dat blijft evenwel moeilijk als geen enkel gegeven aan de bron wordt voortgebracht.

Bovendien bestaat er geen enkele statistiek over de vrouwen zonder papieren, hoewel bekend is dat zij talrijk zijn. Dat maakt het werk nog moeilijker.

De werkloosheidsval en het feit dat sommige vrouwen liever een leefloon krijgen dan gebruik te maken van artikel 60 van de OCMW-wet, die enkel zou leiden tot werkloosheid hoewel in een aantal gevallen « artikel 60 » tot een echte job leidt, heeft ook te maken met het gebrek aan taakverdeling.

Het feit dat sommige beroepen « mannelijk » zijn, heeft vaak te maken met de werkomstandigheden. Als aan de gemeentebesturen gevraagd wordt waarom de vrouwen binnen schoonmaken en de mannen op straat, wordt meteen

Il en ressortira une masse d'informations qui aujourd'hui ne sont pas assemblées.

Bruxelles Formation publiera bientôt son prochain rapport qui reprendra globalement des statistiques genrées sur la totalité mais pas dans le détail. Or de telles informations sont souvent pertinentes.

L'intervenante dénonce ensuite l'absence de culture de l'évaluation. On produit ainsi des mesures sans prévoir d'en vérifier à terme les effets, qu'il s'agisse de mesures réglementaires, de programmes, des budgets octroyés ...

Enfin, si des recommandations sont émises, elles sont rarement suivies d'effet. Ainsi, l'Observatoire a émis deux rapports sur l'emploi et la formation professionnelle des femmes. Il serait évidemment intéressant de les réactualiser et de réaliser le troisième rapport prévu sur les mesures d'accompagnement.

Au terme de la publication de ces deux premiers rapports, le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale avait fait une série de recommandations qui sont toujours d'actualité puisque jamais suivies d'effets.

Il en est de même d'autres recommandations de la CCFEE. Ainsi, la Commission consultative avait déjà suggéré de drainer des femmes vers des métiers traditionnellement masculins, de décroïsonner le marché du travail et celui des formations professionnelles (qui n'est jamais que le reflet du premier) en passant par des campagnes de sensibilisation. Cela ne s'est pas encore fait en Région bruxelloise.

Mme Anne Herscovici explique que les observatoires sont souvent confrontés aux mêmes problèmes quant aux données relatives au genre. C'est notamment le cas de l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles-Capitale. S'ils disposent de moyens spécifiques, ils peuvent éventuellement confier un projet de recherche sur une des facettes de leur domaine. Cela reste toutefois compliqué lorsqu'aucune donnée n'est produite à la source.

Il n'existe par ailleurs aucune statistique sur les femmes sans-papier. Or, on sait qu'elles sont nombreuses. Le travail est d'autant plus difficile à mener.

Quant aux pièges à l'emploi et au fait que certaines femmes préfèrent bénéficier du revenu d'intégration que de bénéficier de l'article 60 de la loi sur les CPAS dont la seule issue serait le chômage, (même si un certain nombre d'« article 60 » aboutissent à de réels emplois), le problème est aussi celui du manque de partage des tâches.

Les métiers masculins sont souvent liés aux conditions de travail. Lorsqu'on demande aux autorités communales pourquoi les femmes nettoient à l'intérieur et les hommes dans les rues, il est directement fait référence aux infras-

verwezen naar de voorzieningen (gebrek aan afzonderlijke kleedkamers en WC's). Dat probleem geldt eveneens voor de tuinmannen of de arbeiders van de dienst Werken. Niet al die diensten doen zwaar werk en in elk geval niet zwaarder dan het werk van een kassierster die zakjes optilt. Men zou allicht ook werk moeten maken van de arbeidsomstandigheden.

Wat de inburgering betreft, herinnert de spreekster eraan dat de steun van het OCMW al onderworpen is aan voorwaarden. Aan die voorwaarden voldoen, komt er vaak op neer dat men van alles en nog wat doet om aan te tonen dat men zijn dag nuttig heeft doorgebracht en men verdient om het leefloon te ontvangen. Het zou misschien interessant zijn om na te denken over zinnigere voorwaarden. Men zou moeten nadenken over programma's zoals de inburgeringsprogramma's en die koppelen aan de verplichtingen die het OCMW oplegt. Dat zou zinvoller zijn.

Ten slotte vraagt de volksvertegenwoordigster of er een systematische overeenkomst bestaat tussen de GAFFI en de OCMW's, zodat het makkelijk is om bij de GAFFI een opleiding te volgen, te voldoen aan de verplichtingen die de OCMW's opleggen en zo probleemloos die wisselwerking tot stand te brengen.

Mevrouw Carine Bastien zegt dat de GAFFI samenwerkt met alle OCMW's, maar dat de actoren te talrijk zijn om een systematische overeenkomst te sluiten.

Mevrouw Anne-Françoise Theunissen zegt dat men absoluut de statistische knoop moet ontwarren om oplossingen te vinden voor andere problemen.

De basisgegevens zijn voorhanden maar worden niet gebruikt. Vijf jaar geleden, hebben de OCMW's nog gendergedifferentieerde gegevens bekendgemaakt; dat is vandaag niet langer het geval. Zij beschikken dus over gegevens waar ze niets meer mee doen. Men weet bijvoorbeeld niet of meer vrouwen bijstand genieten of in het socioprofessionele inschakelingscircuit zitten.

De reden voor het gebrek aan gendergedifferentieerde gegevens is onduidelijk.

Verplichte inburgering is moeilijk vol te houden en zou contraproductief kunnen werken. Dat geldt ook voor de beroepsprojecten (BP's). De regeerverklaring verplicht sommige bevolkingscategorieën (de jongeren die de school verlaten of die op zoek zijn naar werk bijvoorbeeld) om opleidingen te volgen, zo niet kunnen ze bestraft worden.

Mevrouw Danielle Caron zegt dat dit soort van debaten noopt tot nadenken over oplossingen. Het feit dat men beschikt over statistieken en dat men de schoolcarrière kan traceren levert heel wat indicaties op, maar we moeten oplossingen bedenken.

structures (manque de vestiaires et de toilettes séparés). Ce problème vaut aussi pour les jardiniers ou les ouvriers des services de travaux. Or, tous ces services ne font pas du travail extrêmement lourd et en tous cas pas plus lourd que celui d'une caissière qui soulève des sacs. Il faudrait sans doute aussi travailler sur la réalité des conditions de travail.

Quant à l'*inburgering*, l'intervenante rappelle que l'aide du CPAS est déjà conditionnée. Remplir ces conditions équivaut parfois à marcher avec des kilos de sacs de pierres sur le dos pour démontrer qu'on a fait quelque chose de sa journée et qu'on mérite de toucher le revenu d'intégration. Il serait peut-être intéressant de réfléchir à des conditions plus sensées. Il faudrait songer à des programmes de type *inburgering* en liaison avec les obligations dues au CPAS et qui auraient plus de sens.

Enfin, la députée demande s'il existe une convention systématique entre GAFFI et CPAS de sorte qu'il ne soit pas difficile de suivre une formation au GAFFI et de répondre aux obligations des CPAS et qu'on puisse organiser cette articulation sans se bousculer.

Mme Carine Bastien explique que le GAFFI travaille avec tous les CPAS mais que les intervenants sont trop nombreux que pour prévoir une convention systématique.

Mme Anne-Françoise Theunissen explique encore qu'il faut absolument faire sauter le nœud statistique pour trouver des solutions à d'autres problèmes.

Les données de départ existent mais ne sont pas traitées. Il y a cinq ans, les CPAS publiaient encore des données genrées; ce n'est plus le cas aujourd'hui. Ils disposent donc de données qu'ils ne travaillent plus. On ignore par exemple si les femmes sont plus nombreuses dans l'aide sociale ou dans l'insertion socioprofessionnelle.

La raison de l'absence de données genrées reste nébuleuse.

Quant au caractère obligatoire de l'*inburgering*, il est difficile à soutenir et pourrait être contre-productif. Il en est de même pour ce qui est des constructions de projet professionnel (CPP) pour lesquelles la déclaration gouvernementale oblige certaines parties de la population (les jeunes qui sortent de l'école et sont en demande d'emploi par exemple) à suivre des formations sous peine d'être sanctionnées.

Mme Danielle Caron observe que ce genre de débats pousse à se poser la question des solutions. Avoir des statistiques, pourvoir tracer le parcours scolaire offrent de nombreuses indications mais il faut envisager des solutions.

De volksvertegenwoordigster zegt in dat verband dat men werk zou moeten maken van centralisatie. Er zijn vele gesprekspartners en het is moeilijk om een jongere die op zoek is naar werk of naar een woning, die al dan niet over papieren beschikt, naar de goede diensten door te verwijzen.

Voorts is het een feit dat zelfstandigen, KMO's ... die specifieke hulp willen vinden of hulp op lange termijn, soms heel wat problemen ondervinden om terecht te komen bij de juiste dienst of de juiste persoon.

Aanbod en vraag bestaan soms nog naast elkaar.

De volksvertegenwoordigster vraagt waarom de aanbevelingen van de CCFEE geen concrete resultaten opleveren. Waarom slaagt het adviescomité, dat voor het merendeel bestaat uit vrouwen, er niet in om die aanbevelingen concreet gestalte te geven ?

Mevrouw Veronique Degraef zegt dat het opstellen van statistieken die opgesplitst zijn volgens gender en de interpretatie ervan inzake gendergelijkheid een cruciale fase is om de ongelijkheden aan het licht te brengen, de werkelijkheid te objectiveren en ervan te overtuigen dat het noodzakelijk is om gepaste maatregelen treffen om een en ander te bestrijden.

De spreekster verwijst naar haar ervaring op Europees en internationaal vlak en zegt dat Brussel zich passief en onverschillig opstelt en zelfs afwijzend staat tegenover het opstellen en uitvoeren van een gelijkheidsbeleid. Men is dus blind voor de genderproblematiek; men lijdt aan « gender blindness » zoals de Britten zeggen. De kwestie lokt ook geen sterke controversen uit en doet niet veel stof opwaaien. De spreekster stelt vast dat men in het Brussels Gewest liever spreekt van diversiteit en strijd tegen discriminatie dan van gelijkheid van de geslachten.

Mevrouw Anne Herscovici zegt dat de toestand des te frustrerend is daar het Brussels Hoofdstedelijk Parlement het vroegst vervrouwelijkt is. Dat geldt ook voor de Brusselse colleges en gemeenteraden. Het Gewest heeft op dat vlak een lengte voorsprong.

Dat bewijst dat de statistieken onontbeerlijk zijn. Niemand zegt dat ze niet interessant zijn, en gegevens zijn nu eenmaal voorhanden. In de OCMW's is het zo dat alles wat gelinkt is aan een terugbetaling vanwege het federale vlak, opgesplitst is volgens geslacht. Andere gegevens zijn ook voorhanden. Brussel telt evenwel 19 OCMW's, die allemaal anders georganiseerd zijn. Dat gebrek aan harmonie verhindert om een coherent beleid uit te stippelen en zorgt ook voor energieverstopping.

De volksvertegenwoordigster zegt dat men gegevens eerder bekend en toegankelijk zou moeten maken in plaats van sommige opleidingen verplicht te maken.

La députée suggère à ce propos qu'on opte pour davantage de centralisation. Les interlocuteurs sont nombreux et il est difficile de pouvoir orienter un jeune qui cherche un emploi ou un logement, qui dispose de papiers ou pas, vers le bon service.

Par ailleurs, les indépendants, les PME, ... qui veulent se faire aider de manière ponctuelle ou à plus long terme, éprouvent parfois des difficultés à s'adresser au bon service ou à trouver la bonne personne.

Offre et demande ne se rencontrent pas toujours.

La députée s'interroge aussi sur les raisons pour lesquelles les recommandations de la CCFEE par exemple ne sont suivies d'aucun effet. Pourquoi le comité d'avis, composé d'une majorité de femmes, ne parvient-il pas à porter ces recommandations ?

Mme Véronique Degraef répond que la production de statistiques ventilées selon le sexe et leur interprétation en terme de genre et d'égalité est une étape cruciale pour faire apparaître les inégalités, objectiver leur réalité et convaincre de la nécessité de prendre les mesures adéquates pour les combattre.

L'intervenante invoque son expérience à l'échelon européen et international pour pointer la singularité bruxelloise en matière d'inaction, d'indifférence voire de résistance à l'élaboration et la mise en œuvre de politiques d'égalité. C'est le constat de l'aveuglement à la question du genre, « gender blindness » comme disent les britanniques. Le sujet ne fait pas l'objet non plus de vives controverses, il est simplement passé sous silence. Elle constate qu'en Région bruxelloise, on préfère parler en termes de diversité et de lutte contre les discriminations plutôt qu'en termes d'égalité des sexes.

Mme Anne Herscovici estime que la situation est d'autant plus frustrante que le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a été féminisé le plus tôt. Il en est de même des collèges et conseils communaux bruxellois. La Région a de ce point de vue une longueur d'avance.

Cela montre que les statistiques sont indispensables. Personne ne dit qu'elles ne sont pas intéressantes et des données existent. Dans les CPAS, tout ce qui est lié à un remboursement du fédéral est sexuellement ventilé; d'autres données existent aussi. Mais il y a à Bruxelles dix-neuf CPAS organisés de manière différente. Cette disharmonie empêche de penser des politiques de façon cohérente et les déforce.

La députée estime aussi que plutôt que de rendre certaines formations obligatoires, il faut les rendre visibles et accessibles.

Mevrouw Olivia P'TITO telt 48,3 % vrouwen in het Parlement.

III. Sluiting van de debatten

Het adviescomité beslist om de gedachtewisseling te sluiten en een rapport te publiceren.

– Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van het verslag.

De Rapporteur,

Danielle CARON

De Voorzitter,

Dominique BRAECKMAN

Mme Olivia P'tito dénombre 48,3 % de femmes au Parlement.

III. Clôture des débats

Le comité d'avis décide de clore l'échange de vues et de publier un rapport.

– Confiance est faite à la rapporteuse pour la rédaction du rapport.

La Rapporteuse,

Danielle CARON

La Présidente,

Dominique BRAECKMAN

