

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2014-2015

28 MEI 2015

DEBAT

**betreffende de integratie van
de genderproblematiek
in het beleid van het Brussels Hoofdstedelijk
Gewest en de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie**

HOOFDSTUK 4

**Economie, Tewerkstelling en
Beroepsopleiding**

VERSLAG

uitgebracht namens het
adviescomité voor gelijke kansen
voor mannen en vrouwen

**door mevrouw Viviane TEITELBAUM (F)
en de heer Fouad AHIDAR (N)**

Aan de werkzaamheden van het adviescomité hebben deelgenomen :

Leden : de heren Julien Uyttendaele, Fabian Maingain, mevr. Fatoumata Sidibé, de heren Benoît Cerehhe, Christos Doulkeridis, mevr. Khadija Zamouri, de heer Fouad Ahidar.

Andere leden : de heer Emmanuel de Bock, mevr. Zoé Genot, mevr Cieltje Van Achter.

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2014-2015

28 MAI 2015

DEBAT

**relatif à l'intégration de
la problématique du genre
dans la politique de la Région de Bruxelles-
Capitale et de la Commission
communautaire commune**

CHAPITRE 4

**Economie, Emploi et Formation
professionnelle**

RAPPORT

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

**par Mme Viviane TEITELBAUM (F)
et M. Fouad AHIDAR (N)**

Ont participé aux travaux du comité d'avis :

Membres : MM. Julien Uyttendaele, Fabian Maingain, Mme Fatoumata Sidibé, MM. Benoît Cerehhe, Christos Doulkeridis, Mme Khadija Zamouri, M. Fouad Ahidar.

Autres membres : M. Emmanuel De Bock, Mmes Zoé Genot, Cieltje Van Achter.

I. Uiteenzetting van de heer Didier Gosuin, Minister belast met Tewerkstelling, Economie en Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

De Minister heeft voor de leden van de commissie de volgende uiteenzetting gehouden :

« Bevoegdheid Economie – Werkgelegenheid

De sociale rechtvaardigheid is een rode draad in mijn beleid en zou dat ook moeten zijn in alle andere beleidsplannen. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen is één van de grote thema's van deze sociale rechtvaardigheid. Dit thema is transversaal aanwezig in mijn bevoegdheden. Vanaf het begin van mijn mandaat heb ik niet alleen aandacht geschenken aan een sterke betrokkenheid, maar deze ook aangestuurd en gevraagd opdat het snel zou leiden tot concrete realisaties. Sommige teams waren al nauw betrokken bij dit onderwerp. Echter, zoals u kan vermoeden, blijft er nog enige tegenstand, maar we werken eraan.

Ik zal u meedelen welke dossiers op mijn kabinet reeds werden aangehandeld.

In het kader van de facultatieve steun en subsidies is één van de zeven te vervullen voorwaarden de link van het project "met de problematiek inzake discriminatie bij aanwerving of alle concrete of innovatieve acties waardoor gestreden kan worden tegen discriminatie bij aanwerving". De genderthematiek staat centraal in de discriminatieproblematiek.

Wat betreft de administratie onder mijn voogdij staat nl. Brussel Economie en Werkgelegenheid :

Brussel Economie en Werkgelegenheid kadert in een globaal project *gendermainstreaming* dat binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussels werd gelanceerd. Alle directies kunnen nu geslachtsgebonden statistieken bezorgen over hun klanten.

Naar aanleiding van de ordonnantie van 29 maart 2012, hebben alle directies van Brussel Economie en Werkgelegenheid het genderbegrip geïntegreerd in hun besluiten betreffende de facultatieve subsidies alsook in de verdragen die de gesubsidieerde VZW verbinden met het Gewest. Brussel Economie en Werkgelegenheid vraagt aan de begunstigden van facultatieve subsidies om verslag uit te brengen op de wijze waarop ze rekening hebben gehouden met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de genderdimensie. Ter illustratie herneem ik hieronder de samenstelling die systematisch terugkomt in de subsidiedocumenten.

« De begunstigde moet een verslag overmaken waarbij de uitgevoerde activiteiten en het belang dat uit de operatie voortvloeit en ook de uitgaven die in dit kader

I. Exposé de M. Didier Gosuin, Ministre chargé de l'Emploi, de l'Economie et de la Lutte contre l'Incendie et l'Aide médicale urgente

Le Ministre a tenu devant les commissaires le discours suivant :

« Compétence Economie-Emploi

La question de la justice sociale est un fil rouge de mon action politique comme il devrait l'être de tout projet politique. L'égalité hommes-femmes est l'une des thématiques majeures de cette question. Le thème est transversal au sein de mes compétences. Dès le début de mon mandat, j'ai été attentif, j'ai accompagné et demandé des implications fortes afin que des réalisations concrètes voient le jour rapidement. Certaines équipes étaient déjà très impliquées sur le sujet. Néanmoins, vous vous en doutez, certaines résistances demeurent ; nous y travaillons.

Je vais vous citer quelques dossiers déjà aboutis au sein-même de mon cabinet.

Dans le cadre des aides et subsides facultatifs, un des sept points d'éligibilité est le lien du projet « avec la problématique de la discrimination à l'embauche ou toute action concrète et innovante permettant de lutter contre les discriminations à l'embauche ». La thématique du genre est centrale dans les thématiques discriminatoires.

Concernant l'administration sous ma tutelle :

Bruxelles Economie et Emploi s'inscrit dans le projet global du *gendermainstreaming* lancé au sein du Service public régional de Bruxelles. Toutes les directions sont actuellement à même de fournir des statistiques sexuées de leurs clients.

Suite à l'application de l'ordonnance du 29 mars 2012, toutes les directions de Bruxelles Economie et Emploi ont intégré la notion de genre dans leurs arrêtés concernant les subsides facultatifs ainsi que dans les conventions qui lient l'ASBL subsidiée à la Région. Bruxelles Economie et Emploi demande aux bénéficiaires de subsides facultatifs de faire rapport sur la mesure dans laquelle ils ont tenu compte de l'égalité entre hommes et femmes et de la dimension genre. Pour illustration, nous reprenons ci-dessous la disposition qui est systématiquement reprise dans les documents de subsides.

« Le bénéficiaire remettra un rapport qui détaillera les activités menées et l'intérêt retiré de l'opération, ainsi que les dépenses qui ont été exposées dans ce cadre.

worden toegelicht, gedetailleerd worden weergegeven.

Dit verslag zal moeten toeziен op het rekening houden met de gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de integratie van de genderdimensie.

Het activiteitenverslag bevat ook :

1. Een statistische indeling per geslacht betreffende de personen waarvan de activiteiten, en met name maar niet exclusief de salariskosten of soortgelijke kosten, gedeeltelijk of volledig gesubsidieerd worden krachtens dit verdrag, met vermelding van de functie voor elk van de betrokken personen ;

2. In de mate van het mogelijke, een statistische indeling per geslacht betreffende het doelpubliek die de begunstigde bereikt via activiteiten die gedeeltelijk of volledig gesubsidieerd worden krachtens dit verdrag. Wanneer de statistische onderverdeling onmogelijk blijkt, rechtvaardigt de begunstigde de afwezigheid ervan in het activiteitenverslag ;

3. Op basis van de statistieken bedoeld in 1° en in voorkomend geval in 2°, een beknopte analyse. ».

Er moet ook nog worden toegevoegd dat Brussel Economie en Werkgelegenheid, in het kader van de facultatieve subsidies die het beheert, steun biedt aan projecten zoals de vrouwelijke incubator, het *Centre féminin d'éducation permanente*, *Vie féminine* en andere nog via de toekenning van facultatieve subsidies ten laste van de kredieten bestemd voor de strijd tegen discriminatie.

Wat betreft de ION die onder mijn voogdij staan :

CITYDEV

De samenstelling van het personeel is in evenwicht (52% vrouwen). De managementfuncties zijn slechts voor 37% door vrouwen bekleed.

De sensibilisering voor het vrouwelijk ondernemerschap is één van de basisopdrachten van impulse.brussels.

In dit kader voert impulse.brussels sinds november 2013 een proactief beleid ter bevordering van het vrouwelijk ondernemerschap. Een genderspecialist werd halftijds aangeworven voor het beheer van dit project. Eind 2013 werd binnen impulse een platform ter ondersteuning van het ondernemerschap *Women in Business* opgericht.

Dit portaal groepeert twintig steun- en begeleidingsstructuren, opleidings- en netwerkstructuren voor vrouwen die ondernemen.

Ce rapport devra veiller à la prise en compte de l'égalité des femmes et des hommes et de l'intégration de la dimension de genre.

Le rapport d'activités contient également :

1. une répartition statistique ventilée par sexe relative aux personnes dont les activités, et notamment mais pas exclusivement les frais salariaux ou frais assimilés, sont partiellement ou entièrement subventionnées en vertu de la présente convention, avec mention de la fonction pour chacune des personnes concernées ;

2. dans la mesure du possible, une répartition statistique ventilée par sexe relative au public cible que le bénéficiaire atteint au travers des activités partiellement ou entièrement subventionnées en vertu de la présente convention. Lorsque la répartition statistique s'avère impossible, le bénéficiaire justifie son absence dans le rapport d'activités ;

3. sur la base des statistiques visées sous 1° et le cas échéant sous 2°, une analyse genre succincte. ».

Il y a encore lieu d'ajouter que Bruxelles Economie et Emploi, dans le cadre des subsides facultatifs qu'il gère, soutient des projets tels que l'Incubateur au féminin, le Centre féminin d'éducation permanente, Vie féminine et d'autres encore par l'octroi de subsides facultatifs à charge des crédits consacrés à la lutte contre la discrimination.

Concernant les OIP sous ma tutelle :

CITYDEV

La composition de son personnel est équilibrée (52% de femmes). Néanmoins les postes de management ne comportent que 37% de femmes.

La sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin fait partie des missions de base d'impulse.brussels.

Dans ce cadre, une politique proactive visant à stimuler l'entrepreneuriat féminin a été lancée au sein d'impulse.brussels depuis novembre 2013. Une experte en genre a été engagée à mi-temps pour la gestion de ce projet. Une plateforme de soutien à l'entrepreneuriat *Women in Business* a été créée fin 2013 au sein d'impulse.brussels.

La plateforme *Women in Business* regroupe vingt structures d'aide et d'accompagnement, de formation et de mise en réseau de femmes qui entreprennent.

Met behulp van actieplannen hebben we :

- het vrouwelijk ondernemerschap in kaart gebracht dankzij een studie van impulse over vrouwelijk ondernemerschap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- een gemeenschappelijke zichtbaarheid gegeven aan de verschillende structuren die ondernemers begeleiden via een website www.womeninbusiness.be, een Facebookpagina en een praatgroep op LinkedIn ;
- alle structuren gefederaliseerd door seminaries en gemeenschappelijke acties te organiseren ;
- bruggen gebouwd tussen de actoren zoals *Job Yourself*, de cel *Back to work* van Actiris, de *co-working spaces* ;
- de verwachtingen en behoeften van (toekomstige) vrouwelijke ondernemers omschreven dankzij thematische ronde tafels :
 - vrouwelijk ondernemerschap ;
 - vrouwen, geld en ondernemen ;
 - vrouwen, ICT en ondernemerschap ;
 - export door vrouwen ;
 - belemmeringen en oplossingen bij het vrouwelijk ondernemerschap ;
- zeventig aanbevelingen opgesteld om het risico van vrouwelijk ondernemerschap te verlagen, om de toegang tot financiering voor vrouwen te vergemakkelijken, om het gebrek aan specifieke opleidingen te verhelpen, om het werk van startende vrouwelijke ondernemers te vergemakkelijken, om de afwezigheid van vrouwelijke rolmodellen te verhelpen, om de moeilijkheden bij export door vrouwen op te vangen, om het gebrek aan kennis van projectleidsters aan te vullen, om een gunstige omgeving voor het ondernemerschap te creëren ;
- een overzicht gekregen van de factoren die de oprichting van ondernemingen door vrouwen uit diversiteit doen slagen of deze belemmeren met behulp van een symposium « Talents de la diversité Diversité de talents » en het opstellen van actievoorstellen om buitenlandse vrouwen die willen ondernemen beter te ondersteunen ;

Des plans d'actions ont permis :

- d'objectiver la situation de l'entrepreneuriat féminin grâce à une étude sur l'entrepreneuriat féminin en Région de Bruxelles-Capitale réalisée par impulse.brussels ;
- de donner une visibilité commune aux différentes structures qui accompagnent les entrepreneures via un site internet www.womeninbusiness.be, une page Facebook et un groupe de discussion Linked In ;
- de fédérer toutes les structures via l'organisation de séminaires et d'actions communes ;
- de créer des ponts entre les acteurs tels *Job Yourself*, la cellule *Back to work* d'Actiris, Bruxelles Pionnières, Crédal Entreprendre, le Réseau Diane, les espaces de *co-working* etc. ;
- de définir les attentes et les besoins des femmes (futures) entrepreneures et ce grâce à l'organisation de tables rondes thématiques :
 - l'entrepreneuriat féminin ;
 - les femmes, l'argent et l'entreprise ;
 - les femmes, l'ICT et l'entrepreneuriat ;
 - exporter au féminin ;
 - les freins et les solutions à l'entrepreneuriat féminin ;
- de rédiger trente-sept recommandations en vue de diminuer le risque d'entreprendre au féminin, de faciliter l'accès au financement pour les femmes, de pallier le manque de formations spécifiques, de permettre aux femmes de « réseauter », de faciliter le travail des femmes *starters*, de pallier l'absence de modèles féminins, de confronter les difficultés d'exporter au féminin, de combler le manque de connaissance de porteuses de projets, de créer un environnement propice à l'entrepreneuriat ;
- de comprendre les facteurs de réussite et les freins à la création d'entreprises par les femmes issues de la diversité et ce grâce à un symposium « Talents de la diversité – Diversité de talents » et d'aider à la rédaction de propositions d'actions afin de mieux soutenir les femmes d'origine étrangère qui veulent entreprendre ;

1. Zie <http://www.abe-bao.be/nl/blog/vrouwelijk-ondernemerschap-brussel-impulsebrussels-schiet-actie>.

1. Voir <http://www.abe-bao.be/fr/blog/lentrepreneuriat-feminin-bruxelles-impulsebrussels-repond-present>.

- het vrouwelijk ondernemerschap bevorderd door de co-organisatie van evenementen en seminaries :
 - gemeenschappelijke stand WIB op de beurs « Ondernemen » ;
 - co-we « entrepreneurs for women » ;
 - seminarie « Vrouwelijk ondernemerschap » ;
 - seminarie-conferentie over crowdfunding ;
 - infoseminarie over het Europees programma « Erasmus for young entrepreneurs » ;
 - seminarie/ronde tafels over « Womens's Entrepreneur Day » ;
 - infoseminarie over « Wie kan de vrouwen helpen om te ondernemen ? » ;
 - workshop « Hoogmis vrouwelijke networking » ;
 - ronde tafel experten over de gezondheid en de burn-out bij vrouwelijke ondernemers ;
 - coaches in ondernemerschap gevormd in een geslachtsgebonden aanpak van hun opdracht via een eerste opleiding over « wat is een goed idee? – verschillende aanpak volgens geslacht » ;
 - kennis verbeterd door de prijs « Women in Business » te lanceren om ieder jaar twee Master thesissen over vrouwelijk ondernemerschap te belonen (voorzien voor 2015) ;
 - gecommuniceerd over het vrouwelijk ondernemerschap via een informatiecampagne op Télé Bruxelles. Door berichten te verspreiden in de dagelijkse en wekelijkse pers, op televisie en in de vakpers (economische pers en vrouwelijke pers) ; door newsletters, blogs en websites van partners te gebruiken.
- de stimulerer l'entrepreneuriat féminin via la (co)organisation d'événements et de séminaires :
- stand commun WIB au salon « Entreprendre » ;
 - co-we « entrepreneurs for women » ;
 - séminaire « Entreprendre au féminin » ;
 - séminaire-conférence sur le *crowdfunding* ;
 - séminaire informatif sur le programme européen « Erasmus for young entrepreneurs » ;
 - séminaire / tables rondes du « Womens's Entrepreneur Day » ;
 - séminaire informatif sur « Qui peut aider les femmes à entreprendre ? » ;
 - workshop « La grand-messe du réseautage au féminin » ;
 - table ronde d'experts sur la santé et le *burn-out* des femmes entrepreneures ;
- de former les *coaches* en création d'entreprise à une approche genrée de leur mission via une première formation sur « c'est quoi une bonne idée ? – approche différenciée selon le genre » ;
 - de renforcer la connaissance via le lancement du prix « Women In Business » visant à récompenser chaque année deux mémoires de master sur l'entrepreneuriat féminin (prévu pour 2015) ;
 - de communiquer sur l'entrepreneuriat féminin via une campagne d'information sur Télé Bruxelles, dans la presse quotidienne et hebdomadaire, à la télévision et dans la presse spécialisée (presse économique et presse féminine), en utilisant les *newsletters*, les blogs et les sites des partenaires.

De resultaten op 15 mei 2015 :

- meer dan 1250 vrouwen werden gesensibiliseerd over vrouwelijk ondernemerschap door deel te nemen aan verschillende acties, beurzen en seminaries in (co-)organisatie met het platform Women in Business ;
- duizenden mensen werden gesensibiliseerd over het vrouwelijk ondernemerschap door informatiecampagnes, reportage en artikels die gepubliceerd werden in Libre Belgique, Le Soir, L'Echo, La Dernière heure, la Capitale, Trends/Tendance, Canal Z, Télé Bruxelles.

Les résultats au 15 mai 2015 :

- ce sont plus de 1.250 femmes qui ont été sensibilisées à l'entrepreneuriat féminin en participant aux différentes actions, salons et séminaires (co)organisés par la plateforme « Women in Business » ;
- ce sont des milliers de personnes qui ont été sensibilisées à l'entrepreneuriat féminin par les campagnes d'information, des reportages et des articles parus dans La Libre Belgique, Le Soir, L'Echo, La Dernière Heure, La Capitale, Trends/Tendance, Canal Z, Télé Bruxelles...

ACTIRIS

65% van het personeel zijn vrouwen en de kaderfuncties worden voor 62% ingevuld door vrouwen.

Op bestuurdersniveau (A3 – A5) zijn er 63% vrouwen. In het beheerscomité van Actiris zijn de vrouwen in de minderheid : ze vertegenwoordigen 28% en terwijl de mannen 72% vertegenwoordigen.

We zijn in een typische context waarin het structureel probleem van de geslachtsgebonden vertegenwoordiging aan de orde wordt gesteld (verre van eigen aan Actiris).

Betreffende structuren gewijd aan de genderproblematiek :

- er is een specifieke opdracht « Transversale diversiteit bij Actiris » met een vrouwelijke directeur – diensthoofd van de directie « Onafhankelijke Diensten » ;
- een Actiris Gender coordinatrice ;
- een diversiteitsmanager bij Actiris ;
- een « Peking correspondent » bij Actiris : verantwoordelijke sociaal overleg en sociale contacten (HR-directie).

Betreffende de acties ter ondersteuning van de genderproblematiek, de acties in het huidig diversiteitsplan van Actiris (2015-2016) :

- toetreding van vrouwen tot het hoger en middenkader door maatregelen te nemen voor een volwaardige deelname van de vrouwen in macht- en besluitvormingsstructuren ;
- partnerschapsovereenkomst met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (sinds 2014) om :
 1. een juridische opvolging te verzekeren van de klachten die worden overgemaakt via het antidiscriminatiekantoor van Actiris ;
 2. advies en expertise te geven aan de diensten van Actiris (GRH – juridische dienst – directie werkgevers, ...) ; bijvoorbeeld de online vacatures « geslachtsneutraal » maken ;
 3. algemene info te bezorgen en te sensibiliseren (brochures, deelname aan projecten van de dienst diversiteit en het antidiscriminatiekantoor) ;
 4. de opleiding voor het Actirispersoneel (met name het loonverschil).

ACTIRIS

65% du personnel est féminin, 62% au niveau des managers et 63% au niveau des directeurs (A3 – A5). Au comité de gestion d'Actiris, les femmes sont minoritaires: 28% de femmes et 72% d'hommes.

Nous sommes typiquement dans un contexte qui soulève le problème structurel de la représentation genrée (loin d'être propre à Actiris).

Concernant les structures dédiées à la problématique du genre :

- il y a une mission spécifique diversité transversale à Actiris, avec une directrice-chef de service direction Services indépendants ;
- une coordinatrice genre Actiris ;
- une manager de diversité à Actiris ;
- un « correspondant Pékin » auprès d'Actiris: responsable concertation sociale et relations sociales (direction RH).

Concernant les actions soutenant la problématique du genre, les actions dans le plan diversité d'Actiris actuel (2015-2016) sont les suivantes :

- accession des femmes au cadre moyen et supérieur en prenant des dispositions permettant une participation à part entière des femmes dans des structures de pouvoir et de prise de décision ;
- convention de partenariat avec l'Institut pour l'Egalité des Hommes et des Femmes (depuis 2014) en vue :
 1. d'assurer un suivi juridique des plaintes qui sont transmises par le guichet anti-discrimination d'Actiris ;
 2. de fournir des conseils et expertises aux services d'Actiris (GRH – service juridique – direction employeurs,...), par exemple rendre les postes vacants *online* « genre neutre » ;
 3. de fournir de l'information générale et de sensibiliser (brochures, participation aux projets du service diversité et du guichet anti-discrimination) ;
 4. de fournir des formations pour le personnel d'Actiris (entre autres sur l'écart salarial).

atrium

Voor Atrium bleek het tot nu toe niet nuttig om een bijzonder beleid te voeren inzake gendergelijkheid voor haar “kandidaten”-publiek, noch om een ad hoc dienst te voorzien.

Als men de indeling per geslacht beschouwd van de initiatiefnemers van projecten, dan stellen we het volgende vast :

- 2014 : van de 542 initiatiefnemers van projecten waren 243 van het vrouwelijke geslacht, hetzij 44,8% ;
- 2015 (mei) : van de 191 initiatiefnemers van projecten waren 85 van het vrouwelijke geslacht, hetzij 44,5%.

Wat betreft ons BtoC-publiek stellen we bijvoorbeeld via onze promotieacties vast dat onze doelgroep evenzeer vrouwelijk als mannelijk is.

Binnen de ION blijkt uit de sociale balans van het Agentschap dat voor 2014 het totaal aantal werknemers 123 bedroeg, nl. zeventien mannen en zesenveertig vrouwen. Echter, als we het steward-personnel dat op het terrein werkt in mindering brengen (preventie- en veiligheidsopdrachten die natuurlijk door mannen worden uitgevoerd), dan krijgen we de volgende cijfers : zevenenveertig mannen en veertig vrouwen. Dit toont aan dat er een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen is binnen het agentschap. Bovendien wordt geen enkel bijzonder beleid gevoerd betreffende deze problematiek.

ECONOMISCHE EN SOCIALE RAAD VOOR HET BRUSSELSE HOOFDSTEDELIJK GEWEST (ESRBHG)

Tot slot bestaat de ESRBHG uit vijf permanente commissies waaronder de commissie Diversiteit, Gelijkheid van Kansen en Armoede waarde genderkwestie behandeld wordt.

Ter herinnering, op 16 januari 2014 heeft de ESRBHG een advies uitgebracht over het ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Op 1 december 2014 heeft de Raad van Bestuur een advies uitgebracht over de goedkeuring van internationale verdragen – Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van het geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

atrium

Atrium n'a jusqu'ici pas estimé utile de devoir mener une politique particulière visant l'égalité des genres vers son public « candidats » ni même d'instituer un service *ad hoc*.

En effet, si l'on considère la répartition par genre des porteurs de projet, nous constatons que :

- en 2014 : sur 542 porteurs de projet reçus, 243 étaient des femmes soit 44,8% ;
- en 2015 (mai) : sur 191 porteurs reçus, 85 étaient des femmes soit 44,5%.

Pour ce qui concerne notre auditoire BtoC, nous constatons par exemple par le biais de nos actions de promotion que notre cible est tout autant féminine que masculine.

Au sein de l'OIP, le bilan social de l'agence révèle les constats suivants pour l'année 2014 : septante-sept hommes et quarante-six femmes. Toutefois, si l'on retire le personnel employé en tant que *steward* (travaux de prévention et de sécurité naturellement effectués par des hommes), nous obtenons les chiffres suivants : quarante-sept hommes et quarante femmes. Cela démontre un équilibre entre les sexes au sein de l'agence. Aussi aucune politique particulière sur cette problématique n'est mise sur pied.

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE (CESRBC)

Pour finir, le CESRBC est composé de cinq commissions permanentes dont une commission Diversité, Egalité des chances et Pauvreté où la question du genre est principalement traitée.

Pour rappel, le 16 janvier 2014, le CESRBC a rendu un avis concernant le projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant exécution de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le 1er décembre 2014, le conseil d'administration a rendu un avis concernant l'approbation de traités internationaux et la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

De plenaire vergadering wordt momenteel vernieuwd en we hebben zopas nogmaals de regels benadrukt inzake de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, die soms moeilijk na te leven zijn.

De ESRBHG telt drieëntwintig personeelsleden waarvan tien vrouwen en dertien mannen.

In 2011 werd een diversiteitsmanager aangeduid die dergelijke genderkwesties aandachtig opvolgt. Een actieplan diversiteit 2015-2016 werd opgesteld en overgemaakt aan alle personeelsleden. Het plan houdt met name rekening met de vrouwen (één van de doelgroepen geïdentificeerd door de Regering voor de periode van 1 januari 2012 tot 31 december 2015).

Wat betreft de gelijkheid tussen vrouwen en mannen heb ik u een uiteenzetting bezorgd over de toestand, de huidige en toekomstige acties van mijn kabinet, van mijn administratie en van de instellingen die onder mijn bevoegdheid vallen. Deze lijst is niet exhaustief, andere acties zijn nog lopende, andere grote initiatieven worden nog uitgevoerd. Het onderwerp is transversaal binnen mijn bevoegdheden ; maar ook transversaal binnen verschillende niveaus in de politiek, administratie en maatschappij in haar geheel. Ik wil hierbij zeggen dat we allemaal een zekere verantwoordelijkheid hebben in deze problematiek. Het gaat om cruciale vragen zoals : in welke maatschappij willen we leven? Welke maatschappij willen we bouwen? Het begrip rechtvaardigheid zoals ik in mijn inleiding heb gezegd, staat steeds centraal in mijn beleid en acties en in dit opzicht heeft de geslachtsgebonden problematiek betrekking op mijn bevoegdheden en maakt ze deel uit van mijn programma. Er werden al zaken verwezenlijkt maar er moet nog veel verwezenlijkt worden. Het is een werk van lange adem dat onze waakzaamheid vereist. Ook al wonen we in één van de meest evenwichtige regio's wat dit onderwerp betreft, de geschiedenis heeft al aangetoond dat nooit een regressie kunnen uitsluiten. Permanente betrokkenheid en waakzaamheid voor een eerlijke en inclusieve maatschappij zijn aan de orde. ».

II. Gedachtwisseling

Mevrouw Zoë Genot wenst dat de Minister de obstakels identificeert die de vrouwen verhinderen om werk te vinden dat overeenstemt met hun kwalificaties, alsook de doelstellingen die hij in dat verband vooropstelt.

De volksvertegenwoordigster vraagt ook wat de genderverhoudingen zijn binnen de functies bij Brussel Economie en Werkgelegenheid. Wat zijn de doelstellingen van de Minister volgens de geplande aanwervingen? Zal er een gedragscode voor aanwervingen, bevorderingen enzovoort worden gevuld?

L'assemblée plénière est en cours de renouvellement et nous venons de rappeler les règles en matière de représentation genrée, parfois difficiles à respecter.

Les membres du personnel du CESRBC sont au nombre de vingt-trois personnes dont dix femmes et treize hommes.

Depuis 2011, un manager diversité a été désigné et reste attentif aux questions de genre. Un plan d'action diversité 2015-2016 a été élaboré et communiqué à l'ensemble des membres du personnel. Il tient notamment compte des femmes (un des groupes cibles identifiés par le Gouvernement pour la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2015).

Pour conclure, je vous ai présenté sur le sujet de l'égalité hommes-femmes, les situations, les actions en cours ou à venir de mon cabinet, de mon administration et des organismes qui dépendent de ma compétence. Cette liste n'est pas exhaustive, d'autres actions sont en cours, d'autres implications fortes des uns et des autres sont engagées. Le sujet est transversal au sein de mes compétences, mais il est aussi transversal au sein des différents niveaux d'exercice du politique, de l'administratif et de la société dans son ensemble. Je veux dire par là que nous avons tous une responsabilité partagée de cette problématique. Il s'agit de questions fortes qui sont posées, à savoir : dans quelle société voulons-nous vivre, quelle est la société que nous construisons ? La notion de justice, comme je l'ai dit dans mon introduction, est centrale depuis toujours dans ma réflexion et mon action et c'est à ce titre-là que la problématique de la discrimination genrée me concerne et fait partie de mon programme. Des réalisations ont été faites, beaucoup avant mon ministère, beaucoup restent à faire. Il s'agit d'un exercice de longue haleine qui requiert la vigilance de tous. L'histoire nous l'a prouvé : même si nous habitons dans une des régions du monde les plus équitables sur ce sujet, nous ne sommes pas à l'abri de régression. L'implication et la vigilance pour une société juste et inclusive doivent être permanentes. ».

II. Echange de vues

Mme Zoé Genot souhaiterait que le Ministre identifie les freins qui empêchent les femmes d'accéder à des emplois correspondant à leurs qualifications et les objectifs qu'il s'est en conséquence fixés.

La députée aimerait également connaître la répartition genrée des postes au sein de Bruxelles Economie et Emploi. Quels sont, en fonction des recrutements prévus, les objectifs du Ministre ? Une ligne de conduite en termes d'engagements, de promotions,... sera-t-elle suivie ?

De spreekster heeft het ook nog over de gekruiste discriminaties. Men spreekt wel over de vrouwen in het algemeen, maar sommigen onder hen ondergaan ook nog allerhande discriminaties omdat ze vrouw en gehandicapt, vrouw en buitenlands zijn... Daartoe zijn specifieke strategieën vereist. Heeft de Minister bepaalde domeinen voor ogen waar een verfijnde strategie beter geschikt zou zijn?

Quid met de steun aan de ondernemers? In welke verhouding wordt die aan de vrouwen toegekend?

Het hervatten van een opleiding of een begeleiding naar werk veronderstelt dat men de kinderen aan iemand kan toevertrouwen, maar de kinderopvang is overbelast. Worden er projecten op poten gezet om het aantal plaatsen uit te breiden?

Worden de werkgevers gesensibiliseerd over het belang om vrouwen op alle niveaus aan te werven? De bedrijven die zulke keuze gemaakt hebben zijn daar alleszins tevreden mee.

Mevrouw Fatoumata Sidibé is blij met de vooruitgang die hier beschreven wordt. Tal van initiatieven worden genomen om het vrouwelijke ondernemerschap te stimuleren onder andere op het vlak van de specifieke begeleiding.

Bepaalde projecten zijn reeds gestart tijdens de vorige zittingsperiode en het zou goed zijn om daar eens een balans van te maken. Welke hebben resultaten opgeleverd en welke verdienen uitgebreid te worden?

In verband met het ondernemerschap van vrouwen van vreemde oorsprong, zijn er rondetafsels georganiseerd om de vinger op de moeilijkheden te kunnen leggen; vervolgens zijn er aanbevelingen opgesteld. Hoe kunnen die concreet uitgevoerd worden?

De volksvertegenwoordigster heeft vragen bij de partnershipovereenkomst met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen om de vacante functies online genderneutraal te maken. Waarom enkel de functies online? Dat brengt ons terug bij de problematiek van het anonieme cv dat zijn beperkingen aangewezen heeft.

Mevrouw Sidibé vindt het van fundamenteel belang dat de hefboom van de erkenning van de diploma's geactiveerd wordt en dat de competenties gevaloriseerd worden. Hoe? Hoe kan men de personen in kwestie daarvan op de hoogte brengen?

In verband met de vrouwen van vreemde origine, herinnert de volksvertegenwoordigster eraan dat er een doelgroep van migrantenvrouwen bestaat die in hun land van oorsprong bedrijven geleid hebben en wier competenties hier niet gevaloriseerd worden terwijl de

L'intervenant insiste encore sur les discriminations croisées. Si l'on évoque les femmes de manière générale, certaines d'entre elles subissent des discriminations multiples liées au fait d'être femme et handicapée, d'être femme et d'origine étrangère,... Ce phénomène mérite dès lors des stratégies spécifiques. Le Ministre a-t-il identifié certains domaines dans lesquels une stratégie plus fine paraît particulièrement appropriée ?

Par ailleurs, quid des aides accordées aux entrepreneurs ? Dans quelle proportion sont-elles attribuées aux femmes ?

En outre, la reprise d'une formation ou d'un accompagnement vers l'emploi suppose que l'on puisse confier ses enfants à quelqu'un. Or les haltes-garderies sont surchargées. Des projets sont-ils mis en place afin d'accroître le nombre de places ?

Enfin, une sensibilisation des employeurs est-elle entamée sur l'intérêt d'engager des femmes à tous niveaux ? En tout cas, les entreprises qui ont fait ce choix s'en félicitent.

Mme Fatoumata Sidibé se réjouit des nombreuses avancées exposées. De nombreuses actions sont menées en vue de favoriser l'entrepreneuriat féminin, notamment au niveau de l'accompagnement spécifique.

Certains projets ont déjà été initiés sous la précédente législature et il serait donc bon d'en dresser un bilan et de mettre en évidence ceux qui ont porté leurs fruits et ceux qui méritent d'être amplifiés.

Concernant l'entrepreneuriat des femmes issues de la diversité, des tables rondes ont été initiées avec pour mission de cerner les difficultés rencontrées ; des recommandations ont ensuite été rédigées. Comment celles-ci peuvent-elles être mises en œuvre concrètement ?

La députée se dit encore interpellée par la convention de partenariat avec l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes dont on envisage de rendre les postes vacants *on line* neutres au niveau du genre. Pourquoi se limiter aux postes *on line*? Cela nous ramène à la problématique du CV anonymisé qui avait montré ses limites.

Mme Sidibé considère encore comme fondamentale l'activation du levier de la reconnaissance des diplômes et de la valorisation des compétences. Comment ? Comment informer les personnes concernées de ces possibilités ?

Ensuite, à propos des femmes issues de la diversité, la députée rappelle qu'il existe un public de femmes migrantes qui, dans leur pays d'origine, ont dirigé des entreprises et dont les compétences ne se sont pas ici valorisées alors même que la création d'entreprise est une réponse aux discriminations à l'embauche.

oprichting van een bedrijf een antwoord is op de discriminaties bij aanwerving.

Zowel op het vlak van de werkgelegenheid als op het vlak van de opleiding, is de kwestie van de kinderopvang van belang. Hoe kan men de projecten voor kinderopvang van Actiris uitbreiden?

Voor de vrouwen die de arbeidsmarkt opnieuw betreden nadat zij voorlopig een job hadden moeten opzeggen, had Actiris gedacht aan een begeleidingsproject. Quid?

De heer Fouad Ahidar is blij met de cijfers en bedankt de Ministers van de vorige Regering die zeer veel aandacht hadden voor de problematiek die vandaag wordt behandeld.

De volksvertegenwoordiger herinnert er evenwel aan dat veel vrouwen van vreemde oorsprong uitgesloten worden op de arbeidsmarkt omdat zij een hoofddoek dragen. Wat wordt er gedaan om ze toegang te geven tot de arbeidsmarkt? Wat wordt er gedaan om ze op de markt te houden?

Mevrouw Khadija Zamouri vraagt zich af waarom de door de Minister vermelde gesubsidieerde organisaties geen enkele Nederlandstalige organisatie tellen?

Zal de Minister in het algemeen een evaluatie maken van de initiatieven van zijn voorgangers alvorens zelf nieuwe initiatieven te starten? Bijvoorbeeld het sensibilisering beleid voor het vrouwelijke ondernemerschap door impulse.brussels en de diversiteitsmanagers waar men het al in 1999 over had.

De heer Christos Doulkeridis herinnert eraan dat bepaalde beroepen typisch vrouwelijk of mannelijk zijn. Zo zijn er in de sector van de openbare netheid bijna enkel mannen aan het werk terwijl in de private poetssector eerder vrouwen tewerkgesteld worden met een onzeker statuut en moeilijke arbeidsvoorraarden en urregelingen. Veel overheidsdiensten proberen om in de overheidsopdrachten voor reiniging de strengst mogelijke sociale clausules op te nemen, maar ondanks alles is het moeilijk om de voorwaarden waarbinnen die mensen aangeworven worden voldoende te controleren. Andere beroepen kunnen ook aangehaald worden, zoals de hotelsector.

Beschikt de Minister over preciezere indicatoren over onzekere beroeps categorieën waar vooral vrouwen tewerkgesteld worden? Zijn er mogelijke acties?

*
* *

Par ailleurs, tant au niveau de l'emploi qu'à celui des formations, la question de la garde d'enfants est importante. Comment, à ce propos, amplifier les projets développés par la maison d'enfants d'Actiris ?

Enfin, concernant les femmes rentrantes qui ont dû abandonner provisoirement un emploi, un projet d'accompagnement avait été envisagé au sein d'Actiris. Qu'en est-il ?

M. Fouad Ahidar se réjouit des chiffres énoncés et profite de l'occasion pour remercier les Ministres du Gouvernement précédent qui étaient très sensibles à la problématique traitée ce jour.

Le député rappelle néanmoins que nombre de femmes issues de la diversité sont exclues du marché de l'emploi parce qu'elles portent un foulard. Qu'est-il entrepris afin qu'elles accèdent au marché de l'emploi ? Qu'est-il mis en place pour qu'elles s'y maintiennent ?

Mme Khadija Zamouri se demande pourquoi, parmi les organisations subsidiées mentionnées par le Ministre, aucune n'est néerlandophone.

En outre, de manière générale, le Ministre entend-il procéder à l'évaluation des actions développées par ses prédécesseurs avant d'en développer de nouvelles ? La question vaut par exemple pour la politique de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin mise en place par impulse.brussels et pour les managers de la diversité dont on parlait déjà en 1999.

Christos Doulkeridis rappelle que certains métiers sont typiquement féminins ou masculins. Ainsi, le secteur du nettoyage public occupe quasi exclusivement des hommes alors que celui du nettoyage privé occupe plutôt des femmes dont le statut est particulièrement précaire et dont les conditions de travail et les horaires ne sont guère évidents. Nombre d'autorités publiques s'efforcent d'inclure dans les marchés publics de nettoyage des exigences sociales qui soient les plus hautes possible mais, malgré cela, on ne parvient pas à maîtriser de manière satisfaisante les conditions dans lesquelles ces personnes sont engagées. D'autres métiers pourraient également être cités comme dans le secteur de l'hôtellerie.

Le Ministre dispose-t-il d'indicateurs plus précis sur des catégories de métiers plus fragiles concernant essentiellement les femmes ? Y a-t-il des pistes d'action ?

*
* *

De Minister heeft niet de pretentie te beweren dat alles tijdens deze zittingsperiode uitgevonden werd. Er is veel gedaan, er is een fundamentele beweging ingezet die wordt gesteund door alle politieke formaties om alles dagelijks in het werk te stellen opdat de toegang tot werk voor de vrouwen verbeterd wordt en bepaalde attitudes, die vaak cultureel bepaald zijn, te veranderen. De uiteenzetting vormde in die zin eerder een balans.

De Minister kan niet beloven dat het probleem tijdens deze zittingsperiode opgelost zal zijn. Het is een lange procedure waarbij iedereen moet proberen de mentaliteit te veranderen, ook al wordt men niet altijd geholpen door de conjunctuur of politieke beslissingen die bepaalde strategieën dwarsbomen.

De spreker herinnert eraan dat de strijd tegen de discriminaties hem na aan het hart ligt en dat een deel van zijn politieke strijd trouwens geworteld is in die strijd.

De obstakels voor de vrouwen om toegang te krijgen tot arbeidsmarkt zijn de volgende:

- cultureel: onze maatschappij gaat er nog te veel van uit dat de vrouw het tweede loon verdient en dat zij beter geschikt is om voor het gezin te zorgen; dat ziet men ook in de keuzes van de ouders voor hun kinderen reeds op prille leeftijd (hobby's, speelgoed...). De obstakels zijn zo hoog dat de vrouwen bepaalde beroepen niet uitoefenen en niet zo ver gaan in hun studies;
- financieel: de werkloosheid en de uitsluiting treffen vooral vrouwen vanaf veertig, die vaak samenwonend zijn. Zij krijgen dan geen uitkering meer en verliezen soms zelfs het recht om opnieuw op de arbeidsmarkt ingeschakeld te worden;
- op het vlak van de mentaliteit: het glazen plafond in de bedrijven, ook al zijn er vrouwen die hogere functies bekleden.

De Minister heeft echter geen oplossing voor al die obstakels. Het is een werk van lange adem dat ook een mentaliteitsverandering vereist. Het is trouwens moeilijk om invloed uit te oefenen op de keuzes van de diensten human resources. De manœuvrerruimte van de Regering is dus beperkt, tenzij men over hefbomen beschikt zoals in de overheidsdiensten. Daar zijn minder van die problemen; de mannen zijn er trouwens ondervertegenwoordigd, behalve op het managementniveau.

De heer Christos Doulkeridis preciseert dat zulks niet het geval is bij het Agentschap Net-Brussel of bij de DBDMH.

Le Ministre n'a pas la prétention de dire que tout a été inventé sous cette législature. Beaucoup de choses ont été réalisées, un mouvement de fond a été entamé et est porté par l'ensemble des formations politiques afin que l'on puisse mettre en œuvre au quotidien tous les moyens pour augmenter l'accès au travail des femmes et modifier certains comportements souvent culturels. L'exposé constituait à ce titre davantage un bilan.

Le Ministre ne peut pas promettre non plus qu'au terme de la législature en cours, le problème sera réglé. C'est un long processus pour lequel tous doivent s'attacher à faire changer les mentalités, même si l'on n'est pas toujours aidés par la conjoncture ou des décisions politiques qui viennent mettre à mal certaines stratégies.

Ceci dit, l'interlocuteur rappelle que le combat contre les discriminations lui est particulièrement cher et qu'une partie de son combat politique trouve d'ailleurs son fondement dans cette lutte.

Les freins qui empêchent les femmes d'accéder au marché de l'emploi sont de différents ordres :

- d'ordre culturel : notre société conçoit encore un peu trop que la femme ait le deuxième salaire et que si quelqu'un doit se dévouer à la famille, ce rôle lui revienne davantage ; on le voit aussi dans l'orientation que les parents donnent à leurs enfants dès le plus jeune âge et à la prédestination qu'ils leur imposent de par le choix de leurs hobbies, de leurs jouets,... Ces freins sont tels que des femmes n'exercent pas certains métiers, ne vont pas globalement aussi loin dans les études ;
- d'ordre financier : le chômage et les dispositifs d'exclusion frappent surtout les femmes de la quarantaine, souvent des cohabitantes. Elles ne bénéficient alors plus d'allocation et ne disposent parfois même plus du droit d'être réinsérées sur le marché de l'emploi ;
- d'ordre comportemental : le plafond de verre dans les entreprises,... même si des femmes accèdent aux niveaux supérieurs.

Le Ministre ne peut toutefois apporter de solutions à l'ensemble de ces freins. C'est un travail de longue haleine qui nécessite aussi un changement des mentalités. Il est par ailleurs difficile de peser sur les choix des directions des ressources humaines. La marche de manœuvre du Gouvernement est donc limitée, sauf à disposer de leviers comme dans les administrations. Les problèmes s'y posent moins ; les hommes y sont d'ailleurs sous-représentés, sauf au niveau du management.

M. Christos Doulkeridis précise que ce n'est pas le cas au sein de l'Agence Bruxelles Propreté ou du SIAMU.

De Minister antwoordt dat er ook sectoren zijn waar niet veel mannen werken, zoals in de kinderverzorging. Objectieve fysieke factoren kunnen verklaren waarom sommige beroepen eerder mannelijk zijn en ondanks de maatregelen niet veranderen.

De spreker legt verder uit dat het personeel bij Actiris overwegend vrouwelijk is behalve in het beheerscomité. Bij de Economische en Sociale Raad ondervinden de sociale partners vandaag moeilijkheden om de regel van een derde – twee derden te volgen hoewel ze verplicht zijn om de rechten van het geheel van de werknemers, ook de vrouwelijke werknemers, te verdedigen. De aanwerving bij het ministerie is echter geen bevoegdheid van de minister belast met economie en werkgelegenheid, maar wel van de minister belast met het openbaar ambt.

Specifieke strategieën werden uitgedokterd en uitgebreid. Zo zijn er initiatieven genomen op het vlak van het ondernemerschap¹.

Bij Actiris moet een strategie ontwikkeld worden voor de uitgesloten vrouwen, om hen aan te zetten zich opnieuw in te schrijven en zo begeleiding te krijgen. De rechtsgrond moet ook gewijzigd worden opdat de activering ook op hen van toepassing wordt (zonder activering geen uitkering).

Een andere specifieke strategie is het microkrediet, dat zeer goed tegemoetkomt aan de behoeften van vrouwelijke ondernemers. Veel vrouwen, onder meer van buitenlandse origine, beginnen immers een zaak met weinig kapitaal. Er is dus een aangepast antwoord nodig om hen te helpen bij het opstarten van hun eerste activiteit. Daarom steunt de Regering microStart.

Wat het opleidingsbeleid betreft, kan er op dit ogenblik geen enkele discriminatie van welke aard dan ook worden vastgesteld. Mannen en vrouwen worden op dezelfde manier wegwijs gemaakt. Sommige opleidingen zijn echter meer gericht op mannen en andere meer op vrouwen.

De voorzitter stelt voor om meer tijdelijke kinderopvangplaatsen te organiseren, teneinde dat probleem op te lossen.

Volgens de Minister is de rem meer van culturele aard. Per negen werkzoekende mannelijke elektriciens is er één werkzoekende vrouwelijke elektricien, per negen werkzoekende mannelijke mechaniciens is er één werkzoekende vrouwelijke mechanicien. Per 15

1. Zie de interpellatie over het vrouwelijk ondernemerschap van mevrouw Julie de Groot, Integraal verslag van de interpellaties en de mondelinge vragen, nr. 26-14/15.

Le Ministre répond qu'il existe également des secteurs où les hommes sont rares, comme celui de la puériculture. Par ailleurs, des raisons objectives physiques peuvent expliquer que des métiers soient essentiellement masculins et que, en dépit des mesures, le changement ne s'opère pas.

L'interlocuteur poursuit en expliquant que le personnel d'Actiris est majoritairement féminin sauf au niveau du comité de gestion. Au Conseil économique et social, les partenaires sociaux éprouvent aujourd'hui quelque difficulté à respecter cette règle de répartition un tiers – deux tiers alors qu'ils sont censés défendre les droits de l'ensemble des travailleurs, en ce compris des travailleuses. Le recrutement au niveau du ministère ne relève quant à lui pas du ministre qui a l'économie et l'emploi dans ses compétences mais du ministre en charge de la fonction publique.

Par ailleurs, des stratégies spécifiques ont été mises en place et amplifiées. Des initiatives ont ainsi été prises dans le domaine de l'entrepreneuriat¹.

Au niveau d'Actiris, une stratégie doit être développée visant les femmes exclues, de manière à les inciter à se réinscrire de sorte qu'elles bénéficient des accompagnements. La base légale doit également être modifiée afin que le principe d'activation puisse également leur servir (sans activation, pas d'allocation).

Autre stratégie spécifique, le micro-crédit, qui correspond particulièrement aux besoins de l'entrepreneuriat féminin. Nombre de femmes, d'origine étrangère notamment, développent effectivement un commerce à faible capital. Il faut donc une réponse adaptée pour les aider à lancer leur première activité. Le Gouvernement soutient à ce titre microStart.

Pour ce qui concerne les politiques de formation, aucune discrimination de quelque ordre que ce soit n'y est actuellement à observer. Hommes et femmes y sont orientés de la même manière. Toutefois, de fait, certaines formations sont plus masculines et d'autres plus féminines.

Le président suggère que les haltes-garderies soient développées afin de remédier à ce problème.

Le Ministre croit que le frein est davantage d'ordre culturel. On compte ainsi une candidate électrique pour neuf candidats électriques, une candidate mécanicienne pour neuf candidats mécaniciens,... et, par contre, un candidat modiste pour quinze candidates. Le Ministre ne

1. Voir l'interpellation concernant « l'entrepreneuriat au féminin » de Mme Julie de Groot, Compte rendu intégral des interpellations et des questions orales n°26-14/15.

werkzoekende vrouwelijke modeontwerpers is er één werkzoekende mannelijke modeontwerper. De Minister acht een evenwicht in alle beroepen dan ook niet haalbaar.

De vorige Regering heeft echter een dynamiek op gang gebracht, onder meer via nieuwe kinderopvangplaatsen. Actiris beschikt al over drie kinderdagverblijven en de Regering heeft onlangs extra gesubsidieerde contractuelen (Geco's) toegewezen om de achterstand geleidelijk weg te werken. De Regering heeft trouwens van de crèches een prioriteit gemaakt.

De problematiek van de diploma's treft natuurlijk de vrouwen, maar vooral de personen van buitenlandse origine. Op dat gebied is de achterstand groot. De vier betrokken Regeringen hebben een prioriteit gemaakt van de gelijkwaardigheid van de diploma's of de certificatie van de bekwaamheden. Er zijn al overeenkomsten gesloten met het Waals Gewest, de Franse Gemeenschap en de Franse Gemeenschapscommissie (FGC). Hetzelfde werk zal ook worden uitgevoerd op het niveau van de Vlaamse Gemeenschap.

De Minister vindt het eveneens interessant om tijdelijke beroepservaringen te kunnen valoriseren via de certificatie van de arbeidservaring of de gelijkschakeling ervan met een diploma. De werkgevers hechten veel belang aan diploma's. Een diploma van een ander land wekt echter geen vertrouwen op. Als het diploma daarentegen gecertificeerd is door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), Bruxelles Formation of een andere onderwijsinstelling, zal de werkgever er waarschijnlijk anders over denken. Uit een studie van FPI (Formation Professionnelle Individuelle) over personen van buitenlandse origine in het bezit van een in hun land van oorsprong uitgereikt diploma, blijkt dat degenen die een beroepsopleiding in België hebben gevolgd, tweemaal meer kans maken om werk te vinden.

De Minister voegt eraan toe dat alle acties worden geëvalueerd, ook de maatregelen die de vorige Regeringen hebben getroffen, voor zover ze verder uitgevoerd worden. Het gaat er in de eerste plaats om de relevantie van de bestaande maatregelen na te gaan.

Om te voorkomen dat de diversiteitsplannen worden opgesteld om gewetens te sussen, worden ze ook geëvalueerd. Ook de diversiteitsmanagers worden geëvalueerd.

Wat de problematiek van de gesluerde vrouwen betreft, wijst de Minister erop dat vier vrouwelijke personeelsleden van Actiris op dit ogenblik een geschil met hun directie hebben over een arbeidsreglement dat vóór hun indienstneming werd goedgekeurd door de Regering. Het dossier is nu voor het gerecht gebracht en het staat niet aan de Minister om daarover te oordelen.

pense pas pour autant qu'on puisse atteindre l'équilibre dans tous les métiers.

Une dynamique a toutefois été lancée par le Gouvernement précédent, notamment via la création de places de crèche. Actiris dispose déjà de trois maisons d'enfants et le Gouvernement a récemment octroyé des agents contractuels subventionnés (ACS) supplémentaires de manière à combler progressivement le retard. Le Gouvernement a d'ailleurs fait des crèches un secteur prioritaire à ce niveau.

Quant à la problématique des diplômes, elle frappe évidemment les femmes mais principalement les personnes d'origine étrangère. En la matière, le retard est important. Les quatre Gouvernements concernés ont toutefois inscrit parmi leurs priorités de miser davantage sur l'équivalence des diplômes ou sur la certification des compétences. Des accords ont déjà été engrangés avec la Région wallonne, la Communauté française et la Commission communautaire française (CoCoF). Le même travail sera également fait au niveau de la Communauté flamande.

Le Ministre estime également intéressant de pouvoir valoriser des expériences professionnelles temporaires, soit au travers de la certification de l'expérience, soit par l'octroi de l'équivalence du diplôme. Les employeurs sont effectivement très attentifs aux titres. Or, un titre produit dans un autre pays suscite de la méfiance. S'il est par contre certifié par le *Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding* (VDAB), par Bruxelles Formation ou par un autre institut d'enseignement, le regard de l'employeur sera probablement différent. D'une étude menée par le FPI (Formation Professionnelle Individuelle) sur des personnes d'origine étrangère disposant d'un diplôme délivré dans leur pays d'origine, il ressort ainsi que celles ayant suivi une formation qualifiante en Belgique ont deux fois plus de chances de trouver un emploi.

Le Ministre dit encore que l'ensemble des actions font l'objet d'une évaluation, en ce compris les mesures prises par les Gouvernements précédents pour autant qu'elles se perpétuent. Il s'agit d'abord de vérifier la pertinence des mesures en place.

Afin d'éviter que les plans de diversité ne soient élaborés que pour se donner bonne conscience, ils sont eux aussi soumis à évaluation. Idem d'ailleurs pour les managers de la diversité.

En ce qui concerne la problématique des femmes voilées, le Ministre rappelle que quatre agentes d'Actiris sont pour l'instant en litige avec leur direction à propos d'un règlement de travail approuvé par le Gouvernement antérieurement à leur engagement. Le dossier est à présent devant les cours et tribunaux et le Ministre n'a pas à juger de la suite à y donner. Quant au règlement, le Ministre ne

Volgens de Minister hoeft het arbeidsreglement niet te worden gewijzigd. Bovendien is niet hij, maar wel het beheerscomité daar rechtstreeks bevoegd voor.

De heer Fouad Ahidar beweert dat de personen in kwestie in dienst genomen werden vóór de goedkeuring van het arbeidsreglement.

De Minister antwoordt dat het geschil in ieder geval van vóór zijn aantraden dateert en dat de rechter zich nu moet uitspreken.

De heer Fouad Ahidar legt uit dat, terwijl iedereen de mond vol heeft van diversiteit, duizenden bekwame en gediplomeerde vrouwen een meerwaarde zouden kunnen betekenen voor de samenleving, maar jammer genoeg terzijde worden geschoven. Sommigen beweren dat ze zichzelf uitsluiten, omdat ze een sluier dragen, en volgens anderen volgen ze gewoon hun religie en dat is trouwens hun recht. Volgens de volksvertegenwoordiger moet enkel de dienstverlening aan de bevolking neutraal zijn.

De vraag is eenvoudig: wat is de Minister van plan om die vrouwen te integreren op de arbeidsmarkt?

De Minister herhaalt dat hij niet van plan is om het beheerscomité te vragen om het arbeidsreglement te wijzigen. De diensten van Actiris zijn voorts zeer representatief voor de diversiteit en er is geen sprake van dat te veranderen. De Minister staat daar borg voor.

De diversiteitsplannen moeten een criterium zijn bij de toekenning van overheidsgeld aan bedrijven. Men kan geen overheidssteun vragen zonder een tegenprestatie te leveren. Als er bijvoorbeeld steun wordt toegekend aan de sector van de dienstencheques om de rendabiliteit ervan te verhogen, zouden de betrokken bedrijven het spel moeten meespelen en Brusselaars, in casu vooral Brusselse vrouwen, moeten aanwerven en een diversiteitsplan moeten goedkeuren om in die sector te vermijden wat men in de sector van de uitzendarbeid heeft meegeemaakt en veroordeeld (waar sommige bedrijven geen personeel van buitenlandse origine wensten).

De Minister wijst erop dat hij niet rechtstreeks bevoegd is voor de tijdelijke kinderopvangplaatsen, tenzij via de Geco's. De behoeften aan Geco's van alle crèches moeten evenwel bij voorrang worden vervuld. De crèches zullen als tijdelijke kinderopvangplaatsen fungeren, zelfs als niet alle werkzoekenden er een beroep op kunnen doen. Actiris heeft evenwel partnerschappen gesloten met opvangstructuren die subsidies krijgen.

De heer Christos Doulkeridis maakt zich zorgen over het feit dat het dragen van uiterlijke tekenen van religieuze overtuiging tot een grote discriminatie tussen mannen en vrouwen leidt. In tegenstelling tot een sluier is een baard nooit een reden voor uitsluiting.

pense pas qu'il faille le modifier. Il n'en a en outre pas la compétence directe, le rôle revenant au comité de gestion.

M. Fouad Ahidar prétend que les personnes en question ont été engagées avant que le règlement de travail ne soit adopté.

Le Ministre répond que le litige est en tout cas antérieur à son entrée en fonction et que c'est désormais au juge à se prononcer.

M. Fouad Ahidar explique qu'alors que tout le monde parle de diversité, des milliers de femmes compétentes et diplômées pourraient apporter une plus-value à la société mais sont malheureusement mises de côté. D'aucuns prétendent qu'elles s'excluent elles-mêmes du fait qu'elles portent le voile, d'autres disent qu'elles entendent simplement vivre leur religiosité et c'est d'ailleurs leur droit. Aux yeux du député, le seul élément devant être neutre est le service rendu à la population.

La question est simple : qu'envisage le Ministre pour inclure ces femmes sur le marché de l'emploi ?

Le Ministre répète qu'il n'entend pas demander la modification du règlement de travail auprès du comité de gestion. Les services d'Actiris sont par ailleurs très représentatifs de la diversité et il n'est pas question qu'il n'en soit plus ainsi. Le Ministre s'en porte garant.

Concernant les plans de diversité, ils doivent être un critère pour que les entreprises bénéficient de fonds publics. On ne peut demander l'aide des pouvoirs publics sans renvoyer l'ascenseur. Ainsi, si une aide devait par exemple être octroyée au secteur des titres-services afin d'en augmenter la rentabilité, les entreprises concernées seraient contraintes de jouer le jeu en termes de recrutement de Bruxellois, en l'occurrence surtout de Bruxelloises, et d'engagement d'un plan de diversité, de manière à ne pas connaître dans ce secteur ce qu'on a connu, et condamné, dans le secteur de l'intérim (où certains réclamaient de ne pas bénéficier d'un personnel issu de la diversité).

Le Ministre dit encore qu'il n'a pas la compétence directe des haltes-garderies, si ce n'est par le biais des ACS. Il faut cependant prioritairement répondre aux besoins en ACS de l'ensemble des crèches. Les maisons de l'enfant joueront par ailleurs le rôle des haltes-garderies, même si l'ensemble des demandeurs d'emploi ne pourront y recourir. Actiris a toutefois conclu des partenariats avec des structures d'accueil auxquelles des subsides sont octroyés.

M. Christos Doulkeridis se dit préoccupé par le fait que le port de signes religieux apparents introduit une forte discrimination entre les femmes et les hommes. Au contraire du foulard, la barbe ne constitue effectivement jamais un facteur d'exclusion.

De heer Fouad Ahidar wijst erop dat een persoon van buitenlandse origine na een aanwervingsprocedure bij de MIVB te horen kreeg dat hij geen commercieel profiel had, omdat hij een baard droeg.

De heer Christos Doulkeridis wijst erop dat geen enkel arbeidsreglement baarden verbiedt.

Mevrouw Khadija Zamouri vindt het zeer positief om de gelijkwaardigheid van de diploma's te bevorderen, maar dat is een gemeenschapsbevoegdheid. Wat kan de Minister dan doen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest?

De Minister wijst erop dat er vandaag nog veel obstakels bestaan.

Het profiel van de beroepen verschilt in de Franse en de Vlaamse Gemeenschap. Het profiel elektricien eerste categorie in de database van Actiris verschilt bijvoorbeeld van de ene Gemeenschap tot de andere. Op dit ogenblik wordt daaraan gewerkt met de VDAB.

Voorts was Vlaanderen sneller met het definiëren van de beroepen. In de Franse Gemeenschap zijn sommige beroepen nog niet omschreven, wat evenwel noodzakelijk is om een opleidingsprofiel op te stellen. Er wordt gewerkt om dat proces te versnellen.

Wat de diploma's betreft, is het aantal gelijkschakelingen aan Franstalige kant verwaarloosbaar in vergelijking met Vlaanderen. Dat proces moet versneld worden. De oplossing lijkt vanzelf te gaan voor de Europeanen (wegen de Bologna-hervorming), maar dat zal niet het geval zijn voor de anderen.

Tot slot is er het probleem van de certificatie van de bekwaamheden, dat naar de problematiek van de functieprofielen verwijst. Ook daar zijn de Franstaligen in zekere mate benadeeld. Vandaag kan iemand die als assistent-stratenmaker wordt aangeworven in het kader van artikel 60 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn pas na twaalf tot achttien maanden een certificaat krijgen. Het is de bedoeling om de beroepservaring te certificeren. De certificatie is geen diploma, maar niettemin een wettelijk attest. Onlangs werd er een beroepscentrum voor haartooi, esthetica en fitness geopend in Brussel, waar de opgedane ervaring met bepaalde tests kan worden gevaloriseerd.

Mevrouw Khadija Zamouri vraagt of het EFP en zijn Nederlandstalige tegenhanger Syntra die opdracht kunnen uitvoeren.

De Minister antwoordt dat beide centra erkend zijn als certificatiecentra, maar niet voor alle beroepen. Het is de bedoeling om het aantal centra die op openbare opleidingsinstellingen of op gemeenschappelijke initiatieven met de beroepssectoren steunen, te

M. Fouad Ahidar explique qu'une personne d'origine étrangère s'est vu rétorquer, au terme d'une procédure d'embauche à la STIB, qu'il n'avait pas le profil commercial du fait qu'il portait une barbe.

M. Christos Doulkeridis explique qu'aucun règlement de travail n'interdit le port de la barbe.

Mme Khadija Zamouri estime qu'il est très bien de promouvoir l'équivalence des diplômes mais que c'est une compétence communautaire. Que peut dès lors faire le Ministre en la matière en Région de Bruxelles-Capitale ?

Le Ministre explique qu'il existe encore aujourd'hui de nombreux obstacles.

Le profil des métiers est ainsi différent en Communauté française et en Communauté flamande. Le profil de l'électricien de première catégorie repris dans la banque de données d'Actiris varie par exemple d'une Communauté à l'autre. Un travail est actuellement en cours avec le VDAB à ce sujet.

Par ailleurs, la Flandre a été plus rapide dans la définition des métiers. En Communauté française, certains métiers n'ont pas encore fait l'objet d'une définition, pourtant indispensable pour établir un profil de formation. Un travail est en cours afin d'accélérer le processus.

Quant aux diplômes, le nombre d'équivalences octroyées du côté francophone est dérisoire par rapport à ce qu'il est du côté flamand. Il faut accélérer le processus. Si la solution semble aller de soi pour les Européens (en raison de la réforme dite « de Bologne »), ce ne sera pas le cas pour les autres.

Enfin, il y a le problème de la certification des compétences qui renvoie à la problématique des profils des métiers. Là aussi, les francophones sont relativement désavantagés. Aujourd'hui, une personne engagée comme aide-paveur dans le cadre de l'article 60 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale, ne peut après douze à dix-huit mois, bénéficier d'aucun titre. L'idée est de certifier les acquis. La certification n'est pas un diplôme mais elle est néanmoins un titre légal. Un centre professionnel en coiffure, esthétique et fitness vient de s'ouvrir à Bruxelles, qui permet, via certains tests, de valoriser des expériences.

Mme Khadija Zamouri demande si l'EFP et son équivalent néerlandophone Syntra peuvent remplir cette mission.

Le Ministre explique que l'un comme l'autre sont reconnus comme centres de certification mais pas pour tous les métiers. L'idée est de multiplier les centres qui soit s'appuient sur des instituts publics de formation, soit sur des initiatives communes avec des secteurs

vermeerderen.

Mevrouw Khadija Zamouri vindt het jammer dat centra die al over een eigen structuur beschikken, die rol niet kunnen vervullen.

De Minister antwoordt dat hij niet bevoegd is voor de centra, want die moeten door de Gemeenschappen worden erkend. De rol van Actiris zal erin bestaan de werkzoekenden die bekwaamheden hebben, te verwijzen naar die centra, willen ze een attest krijgen.

De studie van het onderzoekscentrum METICES besluit dat opleiding het beste middel in de strijd tegen discriminatie is.

III. Sluiting van de besprekking

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

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

De Rapporteurs,

Viviane TEITELBAUM
Fouad AHIDAR

De Voorzitter;

Christos DOULKERIDIS

professionnels

Mme Khadija Zamouri trouve qu'il est dommage que des centres qui disposent déjà de leur propre structure ne puissent pas reprendre ce rôle.

Le Ministre explique que les centres ne relèvent pas de sa compétence mais doivent être agréés par les Communautés. Le rôle d'Actiris sera d'envoyer les demandeurs d'emploi qui présentent des compétences vers ces centres afin de bénéficier d'un titre.

L'étude du centre de recherche METICES vient de conclure que la formation est le meilleur outil de lutte contre la discrimination.

III. Clôture des débats

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

– *Confiance est faite aux rapporteurs pour la rédaction du rapport.*

Les Rapporteurs,

Viviane TEITELBAUM
Faouad AHIDAR

Le Président,

Christos DOULKERIDIS