

## Journée internationale de lutte pour les droits des femmes

### Les femmes, encore trop souvent victimes des discriminations à l'emploi

**En ce 8 mars 2018, journée internationale des droits des femmes, Actiris souhaite attirer l'attention sur les discriminations à l'emploi dont sont victimes les femmes et détaille les solutions offertes gratuitement aux entreprises par son service « Diversité » pour les éviter.**

La grande majorité des personnes (69%) qui signalent des discriminations à l'emploi sur base du genre sont des femmes, indique le dernier rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Plus d'un signalement sur trois (38%) est relatif à une discrimination à la grossesse. Les discriminations signalées par les hommes ont plutôt trait aux procédures de recrutement et de sélection. Les femmes ont indiqué être systématiquement discriminées à tous les stades du processus de mise à l'emploi. Elles ont contacté l'Institut au sujet de leur licenciement ou de la non prolongation de leur contrat à durée déterminée, des conditions d'emploi et de leur rémunération et du recrutement et de la sélection.

« Ces chiffres interpellants démontrent qu'il y a encore des efforts à apporter pour gommer les discriminations de genre au travail. Nous invitons autant les employeurs que les travailleurs à faire appel à nos services pour que nous trouvions ensemble des solutions. Lutter contre toutes formes de discriminations est dans l'ADN d'Actiris », réagit Grégor Chapelle, directeur général d'Actiris. Toutes les situations de discriminations ne sont pas conscientes ou volontaires. Chacun ne connaît pas toujours ses droits non plus. Les femmes elles-mêmes ont parfois tendance à s'auto-discriminer. La moitié des femmes enceintes à la recherche d'un emploi ne posent pas leur candidature. Une sur trois pense que c'est inutile.

Pour soutenir la diversité dans le monde du travail, dont l'égalité entre les femmes et les hommes, il existe au sein d'Actiris un service "diversité" qui élabore des plans d'actions concrètes avec les employeurs bruxellois. «*Le terme diversité englobe plusieurs aspects: l'origine, l'âge, le handicap, le niveau de formation et le genre. Tous ces éléments peuvent se cumuler. Avec un peu d'attention, ils constituent une richesse pour les entreprises* », souligne Cathy Van Remoortere, Directrice du Service Diversité d'Actiris.

L'Université libre de Bruxelles (ULB), avec qui Actiris élabore un plan diversité, a déjà mis en place une bonne pratique en matière d'égalité hommes-femmes : la mesure cascade. Inédite à ce jour en Fédération Wallonie-Bruxelles, elle vise à lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé », soit l'érosion des équilibres entre les femmes et les hommes au fil de l'avancement dans la carrière académique. Depuis l'année académique 2016-2017, l'ULB veille à ce que la répartition femmes / hommes au sein des promus soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de la carrière. Cette mesure s'applique aux promotions aux titres de professeur et de professeur ordinaire. Ainsi si, dans l'ensemble de l'Université, à l'échelon « n-1 » (par exemple, chargé de cours), les femmes représentent 33 % des effectifs, il devra y avoir au minimum 33 % de femmes parmi les personnes promues au niveau « n » (par exemple, professeur).

Autre exemple de bonne pratique, chez un employeur ayant obtenu déjà le label « diversité ». BNP Paribas Fortis organise des ateliers de discussions entre mamans de retour de congé de maternité. Elle sensibilise également le management au retour d'un congé de maternité et de paternité et du changement de rythme de vie personnelle qu'il peut entraîner.

On retrouve une autre bonne pratique chez Accenture, avec qui Actiris a élaboré un plan diversité. Selon leurs recherches récentes "Getting to Equal", la création d'une culture de parité libère le potentiel des femmes et met en avant les éléments clés d'une culture où chacun pour progresser et prospérer. « Pour

*inspirer les femmes au sein de notre entreprise, nous stimulons des opportunités leur permettant de « connecter » avec des employées considérées comme « modèles » et qui partagent leurs expériences en matière de développement personnel et les encouragent à se concentrer sur leurs forces individuelles et leur propre style de leadership. Nous adressons également ouvertement la question relative à l'épanouissement d'une vie personnelle dans un contexte professionnel « prenant », soulignant les flexibilités offertes en matières d'organisation du travail. »*

Actiris encourage les entreprises à adopter de telles pratiques. Pour les aider à les imaginer et à les mettre en place, les consultants du Service Diversité d'Actiris accompagnent gratuitement les entreprises bruxelloises qui veulent établir un plan de diversité, c'est-à-dire lancer des actions concrètes dans la gestion des ressources humaines du recrutement à la gestion des travailleurs ainsi que dans leur communication interne et externe.

### **Une aide de 10.000 euros**

Actiris peut financer jusqu'à 50% du coût total des actions prévues dans le plan de diversité pour un montant de 10 000 euros maximum. Au terme de deux ans, la mise en œuvre du plan diversité fait l'objet d'une évaluation. Si celle-ci est positive, l'entreprise peut obtenir un label auprès de la Région bruxelloise.

### **Pour plus d'infos :**

Anaïs Sorée  
0485 13 49 50  
[asoree@actiris.be](mailto:asoree@actiris.be)

Jan Gatz  
0479 40 75 68  
[jgatz@actiris.be](mailto:jgatz@actiris.be)

### **Concernant Actiris**

Actiris est l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi. En tant que service public de l'emploi, Actiris est l'acteur principal et le fournisseur de solutions pour l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale. Actiris concentre ses actions et moyens sur deux missions: garantir le matching entre employeurs et chercheurs d'emploi et organiser la transition vers l'emploi. Actiris est également mandaté pour la coordination de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi.

Pour plus d'informations: [www.actiris.be](http://www.actiris.be)