

# Parlement des Femmes - 8 mars 2007

## Intervention sur l'Emploi et les femmes

Les femmes, autant que les hommes, sont aujourd'hui des actrices essentielles de l'économie. Pourtant, les inégalités, tant sur le plan des salaires que des évolutions de carrière, ont la vie dure malgré les progrès constants.

Par ailleurs, la ségrégation sexuelle se constate encore tant horizontalement (les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs d'activités comme les soins de santé) que verticalement (les femmes sont sous-représentées aux postes à responsabilités).

L'écart moyen entre les salaires féminins et masculins atteint encore environ 15% à l'heure actuelle. Le taux d'emploi des femmes demeure inférieur à celui des hommes, tout comme le taux d'activité, alors que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme.

Il convient de s'interroger sur ce paradoxe et de mettre un terme aux **stéréotypes** dépassés : travail trop pénible, trop exigeant en matière de disponibilité et donc incompatible avec la maternité, les femmes ne sont pas assez meneuses d'hommes, incapables de prendre les **bonnes décisions économiques**, j'en passe et des meilleures ! La hausse du niveau de qualification des femmes et les progrès technologiques, ont pourtant rendus dérisoires ces préjugés.

Si ces stéréotypes dépassés subsistent malgré tout, la cause est à rechercher au sein de la sphère privée, familiale, dans le non partage des tâches domestiques et dans l'éducation des enfants par exemple. Rendre possible une véritable conciliation vie professionnelle - vie privée, où la femme peut être présente sur la scène professionnelle et l'homme dans la sphère privée, mettre en place une véritable politique d'accueil de l'enfance, sensibiliser les pères à l'éducation des enfants, bref, encourager toute politique améliorant **l'équilibre vie privée - vie professionnelle** de manière harmonieuse, est donc primordial.

A côté de cette politique de fond, il est nécessaire de mieux lutter contre les discriminations, en réduisant l'écart salarial entre hommes et femmes. Cet écart s'explique en partie par le fait que les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes, qu'elles travaillent plus souvent dans des secteurs moins rémunérateurs, ou qu'elles accèdent moins souvent à des postes plus élevés.

Mes propositions :

1. Un **label Egalité** décerné aux **entreprises exemplaires** au niveau des actions menées en faveur de l'égalité, de la gestion des ressources humaines, de la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.
2. La transparence de la **classification** des fonctions et des salaires, de la corbeille salariale et du développement de carrière au niveau de l'entreprise doit donc absolument être encouragée.

3. Enfin, la sensibilisation des demandeurs d'emploi, des travailleurs et des employeurs sur la lutte contre les discriminations, et la sensibilisation des **organismes de placement** aux questions de genre participera également à la réduction de l'écart salarial

De trop nombreuses femmes, même si elles disposent d'un emploi, vivent dans la précarité. En effet, les contrats type temps partiel, travail intérimaire, titres services et ALE sont souvent proposés aux femmes. Or, une femme sur dix en Belgique justifie le travail à temps partiel comme le fait d'un choix délibéré, ce qui implique que neuf femmes sur dix ne le choisissent pas. Dès lors, ne faut-il pas proposer plus de services aux femmes, mettre plus de femmes aux manettes du pouvoir et du budget pour donner cette orientation ? En mettant en oeuvre, par exemple, l'intégration de la dimension de genre dans la **procédure budgétaire** (gender budgeting) de toutes les politiques, y compris celle de l'emploi, on pourrait réduire les inégalités entre les sexes.

Une autre solution pour renforcer la position des femmes sur le marché de l'emploi serait de soutenir l'entrepreneuriat féminin. En effet, de manière générale, le nombre d'indépendantes est nettement inférieur au nombre d'indépendants. Permettre aux femmes, et en particulier à celles qui sont aujourd'hui exclues du marché de l'emploi, de créer leur propre emploi, les encourager dans une voie qui n'est pas toujours évidente mais tellement enrichissante, nécessite la mise en place de politiques d'accompagnement et de formations pour les femmes entrepreneurs via un **Centre de l'entrepreneuriat féminin**. L'attention systématique dans le cadre des prêts aux Très Petites Entreprises et Petites et Moyennes Entreprises et des **micro crédits** y compris via un accompagnement durant le lancement du projet est également indispensable.

Retenons enfin qu'une femme qui sait organiser son ménage, faire plaisir à ses enfants, à son mari ou son compagnon et à sa famille au sens large a souvent autant et parfois même plus de capacités en matière d'efficacité de travail que n'importe quel homme pour exécuter rapidement toute tâche professionnelle ou encore créer sa **propre structure professionnelle**, sa PME, ou s'insérer dans une collaboration. Ces atouts doivent dans les années à venir faire l'objet d'une meilleure communication auprès des entreprises, mais également auprès des femmes elles-mêmes pour leur donner encore plus confiance en elles.

Les **qualités des femmes** ne sont plus à prouver. A la société de leur faire une place en brisant les préjugés et en favorisant des politiques ambitieuses d'emploi des femmes.

Danielle CARON,  
Députée - Conseillère communale  
Avenue des Constellations 15  
1200 Bruxelles  
Secrétariat : 0475 / 92.04.63  
G.S.M. : 0475 / 246.846  
Fax : 02 / 762 62 86  
E-Mail : dcaron@dcaron.be  
Site Internet : <http://www.danielle-caron.be>