

3. Dossier

L'emploi des femmes bruxelloises : aperçu des inégalités de genre⁹

Bien que l'activité féminine soit en augmentation constante en Belgique, force est de constater que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes perdurent.

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. Leur niveau de formation a dépassé celui des hommes, même si elles s'orientent vers des filières moins valorisées. À plus court terme, la période de crise économique qui s'est amorcée à la fin de l'été 2008 a particulièrement frappé les secteurs à forte main-d'œuvre masculine (industrie et bâtiment notamment).

Le phénomène qui découle de ces constats, tel que les niveaux de chômage des hommes et des femmes ten-

dent à se rejoindre, ne doit cependant pas faire illusion. Les conditions d'emploi, notamment en termes d'accès au marché du travail, de salaires, de statuts, de responsabilités ou encore de temps partiel subi, demeurent largement désavantageuses pour les femmes. Par conséquent, celles-ci sont exposées à des risques de pauvreté dans une plus large mesure que les hommes.

C'est pourquoi l'Observatoire bruxellois de l'Emploi s'est penché sur l'ampleur des inégalités en Région bruxelloise, sur leur évolution et les nouvelles formes qu'elles prennent. 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 verticale¹⁰, qualité de l'emploi...

3.1. Un sous-emploi¹¹ plus important chez les femmes

Le taux de chômage ne reflète pas la totalité du sous-emploi du fait qu'une frange importante de la population ne se trouve ni à l'emploi ni au chômage, mais dans des catégories dites inactives, c'est-à-dire dans des situations de retrait par rapport au marché du travail. Le sous-emploi couvre ainsi des situations variées et touche en particulier les femmes.

Il s'agit de situations où les personnes sont répertoriées dans des catégories qui ne relèvent pas des catégories officielles du chômage, comme par exemple : les travailleurs en congé thématique¹² ou en crédit-temps, les chômeurs dispensés pour reprise d'études ou pour des raisons sociales ou familiales...

Ainsi, comme les femmes se retrouvent dans ces catégories dites inactives dans une plus large mesure que les hommes, l'écart entre les taux d'emploi¹³ des femmes et des hommes (14,5 points d'écart à Bruxelles) est plus important que l'écart entre leur taux de chômage respectif (2,4 points).

TABLEAU 4 : Taux de chômage administratif (2009) et taux d'emploi (2008) dans les trois régions

	Région bruxelloise	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Taux de chômage administratif				
Femmes	21,5	7,3	18,0	12,0
Hommes	19,1	6,6	14,4	10,3
Total	20,2	6,9	16,0	11,1
Écart (en pts de %)	2,4	0,7	3,6	1,7
Taux d'emploi				
Femmes	48,4	60,8	50,4	56,2
Hommes	62,9	72,0	64,0	68,6
Total	55,6	66,5	57,2	62,4
Écart (en pts de %)	-14,5	-11,2	-13,6	-12,4

Source : BNB, ACTIRIS, VDAB, FOREM, SPF Économie – DGSIE (EFT), calculs Observatoire

⁹ Cette étude a été réalisée par l'Observatoire bruxellois de l'Emploi. La rédaction n'engage que les auteurs de l'article.

¹⁰ / ¹¹ Voir glossaire.

¹² Les congés thématiques permettent de faire face de façon ponctuelle à des situations précises, telles que la naissance ou l'adoption d'un enfant (congé parental), l'assistance à une personne en soins palliatifs ou à un membre de la famille qui souffre d'une maladie grave. Ils donnent droit à des allocations d'interruption octroyées par l'ONEM.

¹³ Voir glossaire.

Ces inégalités face à l'emploi touchent de manière plus marquée certaines catégories de femmes, à savoir prin-

cipalement les moins diplômées, celles qui sont mères et les femmes de nationalité ou d'origine étrangère.

• Plus le diplôme obtenu est élevé, plus les inégalités face à l'emploi se réduisent

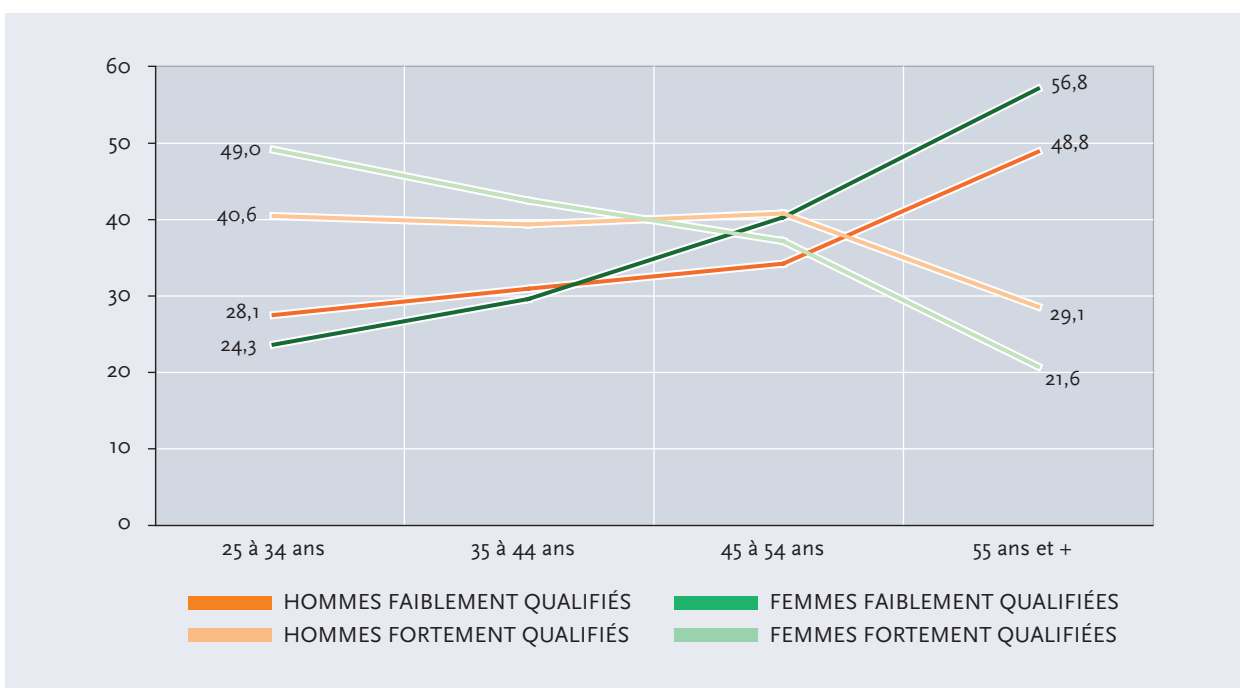
De manière générale, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes. Mais si le taux d'emploi des femmes faiblement qualifiées est beaucoup plus bas que celui des hommes, chez les personnes hautement qualifiées, l'écart de genre¹⁴ est plus faible. À Bruxelles, un peu plus d'une femme faiblement qualifiée sur quatre a un emploi, contre trois-quarts des femmes hautement qualifiées. Si cette situation contrastée s'applique également aux hommes, l'écart est néanmoins plus limité chez eux. L'écart de genre dans les taux d'emploi est donc nettement plus élevé chez les femmes faiblement qualifiées que chez les femmes hautement qualifiées.

Le constat de faible taux d'emploi pour les femmes les moins qualifiées est d'autant plus inquiétant lorsque l'on

sait que la Région bruxelloise est caractérisée par une structure très contrastée dans les niveaux de qualification de sa main-d'œuvre. Bruxelles compte simultanément la proportion la plus importante de femmes hautement qualifiées, mais également une large proportion de femmes faiblement qualifiées. Cette situation s'observe de manière générale, mais également chez les jeunes.

Malgré l'augmentation globale du niveau d'études chez les femmes, la Région bruxelloise compte la proportion de jeunes femmes faiblement qualifiées la plus haute du pays. En 2008, une femme bruxelloise sur quatre âgée entre 25 et 34 ans ne disposait pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, contre 11 % en Région flamande et 16 % en Région wallonne.

GRAPHIQUE 28 : Proportion de Bruxellois faiblement qualifiés ou à forte qualification selon la tranche d'âge et le sexe en 2008



Source : SPF Économie – DGSIE (EFT), calculs Observatoire

Le graphique 28 montre par ailleurs que la hausse des niveaux de formation des jeunes générations est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, 49 % des femmes de 25 à 34 ans ont un diplôme du

supérieur alors que ce pourcentage n'est que de 22 % pour les femmes de plus de 55 ans. Ces pourcentages chez les hommes sont respectivement de 41 % et de 29 %.

¹⁴ Voir glossaire.

TABLEAU 5 : Taux d'emploi dans les trois régions selon le niveau d'études (2008)

	Région bruxelloise	Région flamande	Région wallonne	Belgique
Faiblement qualifiés				
Femmes	27,1	34,3	27,2	31,0
Hommes	44,7	51,2	44,6	48,1
Total	36,1	42,9	36,1	39,7
Écart (en pts de %)	-17,5	-16,9	-17,4	-17,1
Moyennement qualifiés				
Femmes	43,4	64,3	53,1	59,0
Hommes	63,4	77,8	70,0	74,3
Total	53,3	71,4	61,8	67,0
Écart (en pts de %)	-20,0	-13,6	-16,9	-15,3
Hautement qualifiés				
Femmes	73,7	82,8	77,5	80,1
Hommes	83,2	87,4	85,4	86,3
Total	78,3	85,0	81,1	83,0
Écart (en pts de %)	-9,5	-4,6	-13,6	-12,4

Source: SPF Économie – DGSIE (EFT), calculs Observatoire

• La présence d'enfants réduit la probabilité d'avoir un emploi chez les femmes mais elle l'accroît chez les hommes

Le fait d'avoir des enfants constitue un frein à la participation des mères au marché de l'emploi plus important en Région bruxelloise que dans les deux autres régions. On constate en effet que le taux d'emploi des femmes y diminue dès la venue du premier enfant. Dans les deux autres régions, cette baisse du taux d'emploi apparaît seulement à partir du troisième enfant.

On constate de plus un enlèvement dans le chômage des jeunes femmes avec enfant. Cet obstacle touche également les femmes plus qualifiées. Par exemple, une femme bruxelloise avec un diplôme de l'enseignement supérieur et ayant un enfant aura une probabilité nettement moindre de sortir du chômage qu'une femme de même niveau de qualification sans enfant.

Les parents se trouvent face à un manque aigu de places pour les enfants de moins de trois ans, une pénurie de structures d'accueil extrascolaires et temporaires, un

Enfin, quel que soit le niveau d'études, on remarque que les taux d'emploi des femmes sont systématiquement plus faibles que ceux des hommes dans les trois régions du pays. Néanmoins, l'écart de genre est plus important à Bruxelles qu'ailleurs, alors qu'il était encore le plus faible des trois régions il y a quelques années.

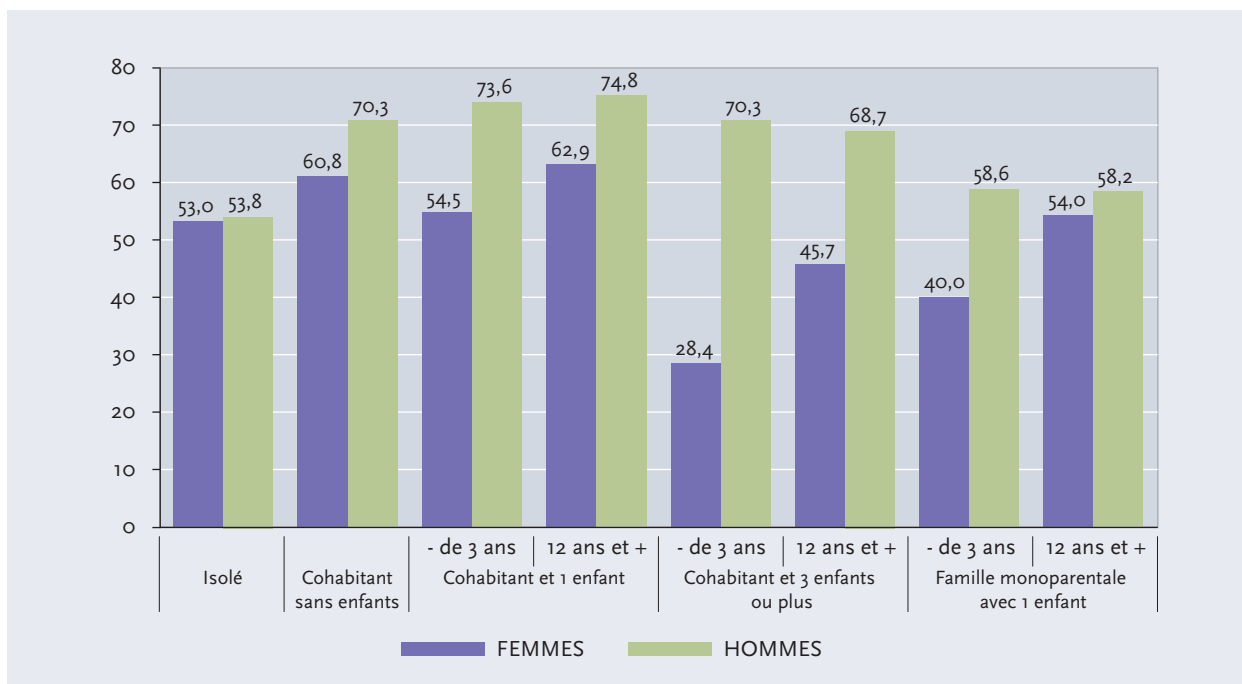
Depuis 2002, on constate en effet que les taux d'emploi masculins en Région bruxelloise ont augmenté relativement plus que dans les deux autres régions du pays, tandis que les taux d'emploi des Bruxelloises moyennement et hautement qualifiées n'ont pas évolué positivement. L'emploi des femmes faiblement qualifiées a, quant à lui, progressé quelle que soit la région, spécialement depuis l'introduction du système fédéral des titres-services en 2004.

accès sélectif aux structures d'accueil formelles¹⁵... Le problème se pose par ailleurs avec plus d'acuité pour les demandeuses d'emploi : le fait de ne pas trouver une structure d'accueil adaptée les empêche de faire les démarches nécessaires pour trouver un travail. Les conditions liées à l'utilisation des structures d'accueil (attestation de l'employeur, coût...) tiennent rarement compte de la situation spécifique des demandeuses d'emploi.

Ainsi, le manque de structures d'accueil de la petite enfance, d'une part, et le coût engendré par la garde des enfants, d'autre part, constituent autant de freins à l'insertion professionnelle des jeunes femmes avec enfant(s). L'investissement public dans les structures d'accueil est donc une condition nécessaire pour un accès des femmes au marché du travail à l'égal des hommes, même si cette condition n'est pas suffisante.

¹⁵ Voir à ce propos le dossier «Essor démographique et milieux d'accueil pour la petite enfance : l'apport du Monitoring des Quartiers» in Institut bruxellois de Statistique et d'Analyse, Baromètre conjoncturel de la Région de Bruxelles-Capitale, n°15, janvier 2010.

GRAPHIQUE 29 : Taux d'emploi des Bruxellois de 25 à 44 ans selon le sexe, la composition de ménage et l'âge du plus jeune enfant au 31 décembre 2006



Source : Banque Carrefour de la Sécurité sociale – Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale (application 11), calculs Observatoire

• Quatre familles monoparentales sur cinq sont assumées par des femmes

La situation des femmes ayant charge de famille est encore plus difficile lorsqu'elles sont seules à assumer la charge des enfants.

Les ménages monoparentaux connaissent une plus grande précarité et un chômage plus important¹⁶. Ce type de ménage est proportionnellement plus présent en Région bruxelloise que dans les deux autres régions. 44 % des familles avec enfants en Région bruxelloise sont des familles monoparentales. Or ce type de ménage concerne principalement les femmes : à Bruxelles, environ quatre chefs de famille monoparentale sur cinq sont des femmes.

Les difficultés organisationnelles sont multipliées lorsqu'une seule personne fait face aux besoins de toute une

famille (temps de déplacement, contraintes des horaires dans les structures de garde...). L'exercice d'un travail ou, au minimum, la perception d'un revenu de remplacement devient aussi un impératif pour subvenir aux besoins de la famille. Bien que leur taux d'emploi soit inférieur à celui des femmes seules sans enfant et des femmes avec partenaire, nombre d'entre elles souhaitent trouver du travail.

En Région bruxelloise, seulement 46 % des mères isolées âgées entre 25 et 44 ans ont un emploi, contre 58 % en Belgique. Examiné sous l'angle de la composition de ménage, le taux de chômage le plus élevé est celui des Bruxelloises isolées avec enfant(s) qui s'élève à 36 %. Il s'établit par contre à 13 % pour les femmes bruxelloises avec partenaire et un enfant.

¹⁶ Pour un aperçu plus détaillé de la question, voir le focus de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, Situation des familles monoparentales face à l'emploi et au chômage en Région de Bruxelles-Capitale, Bruxelles, octobre 2009.

• Les femmes de nationalité ou d'origine étrangère subissent une double discrimination

La Région bruxelloise est caractérisée par une proportion importante de personnes de nationalité ou d'origine étrangère. En Belgique, près d'un tiers (31 %) des femmes de nationalité étrangère habitent en Région bruxelloise ; ce pourcentage est encore plus élevé pour la population extra-communautaire puisqu'il s'élève à 36 %. À titre de comparaison, la population bruxelloise représente moins de 10 % de la population totale du pays.

Ceci n'est pas sans effet sur le niveau de qualification de la main-d'œuvre ou sur les taux d'emploi. Les femmes de nationalité ou d'origine étrangère ont un très faible

taux de participation au marché de l'emploi. Que ce soit en raison d'habitudes culturelles, pour des raisons personnelles ou encore en raison de discriminations à l'embauche, les femmes d'origine étrangère exercent moins souvent une activité professionnelle que les femmes belges. En Région bruxelloise, en 2008, à peine une femme de nationalité extra-communautaire sur quatre a un emploi.

Pour accroître leur participation au marché de l'emploi, il y a lieu de tenir compte tant de leur origine que de leur condition de femme puisqu'elles elles peuvent faire l'objet d'une double discrimination.

• Les femmes du croissant pauvre¹⁷ cumulent les difficultés d'accès à l'emploi

L'inégalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail bruxellois reste largement conditionnée par la dualisation socio-économique qui caractérise la Région et qui se matérialise par la différenciation socio-spatiale entre le «croissant pauvre» et les autres quartiers.

L'analyse des taux d'emploi des femmes par quartier statistique indique une situation très contrastée dans le nord-ouest de la Région bruxelloise, c'est-à-dire dans le croissant pauvre, avec des taux très faibles, où seule une femme sur trois est à l'emploi, contre un niveau d'emploi supérieur à 55 % dans les zones ouest, centrale et frontalière.

La difficulté d'accéder à un emploi est beaucoup plus importante pour les femmes de nationalité – ou d'origine – extra-européenne, fortement représentées dans les quartiers défavorisés. Certes, ces femmes voient leur niveau de formation s'améliorer au cours des dernières années, mais elles sont toujours sous-représentées dans l'enseignement supérieur.

Il est à souligner qu'à niveau d'études égal, les jeunes issus des quartiers défavorisés encourent des risques de

chômage plus élevés¹⁸. Néanmoins, comme pour les inégalités constatées de manière générale entre les hommes et les femmes, les écarts de genre sont plus importants pour les faiblement et moyennement qualifiés. Être issu de l'immigration s'avère donc ici d'autant plus pénalisant que les jeunes sont dépourvus de diplôme. Avec l'élévation du niveau de formation, les disparités diminuent.

Un autre élément d'explication de l'inégalité entre les hommes et les femmes réside en la combinaison de taux de natalité plus élevés, en particulier dans le croissant pauvre, et d'une pénurie de structures d'accueil de la petite enfance qui s'y fait ressentir de manière plus aiguë¹⁹. La présence d'enfants a un impact certain sur l'emploi des femmes.

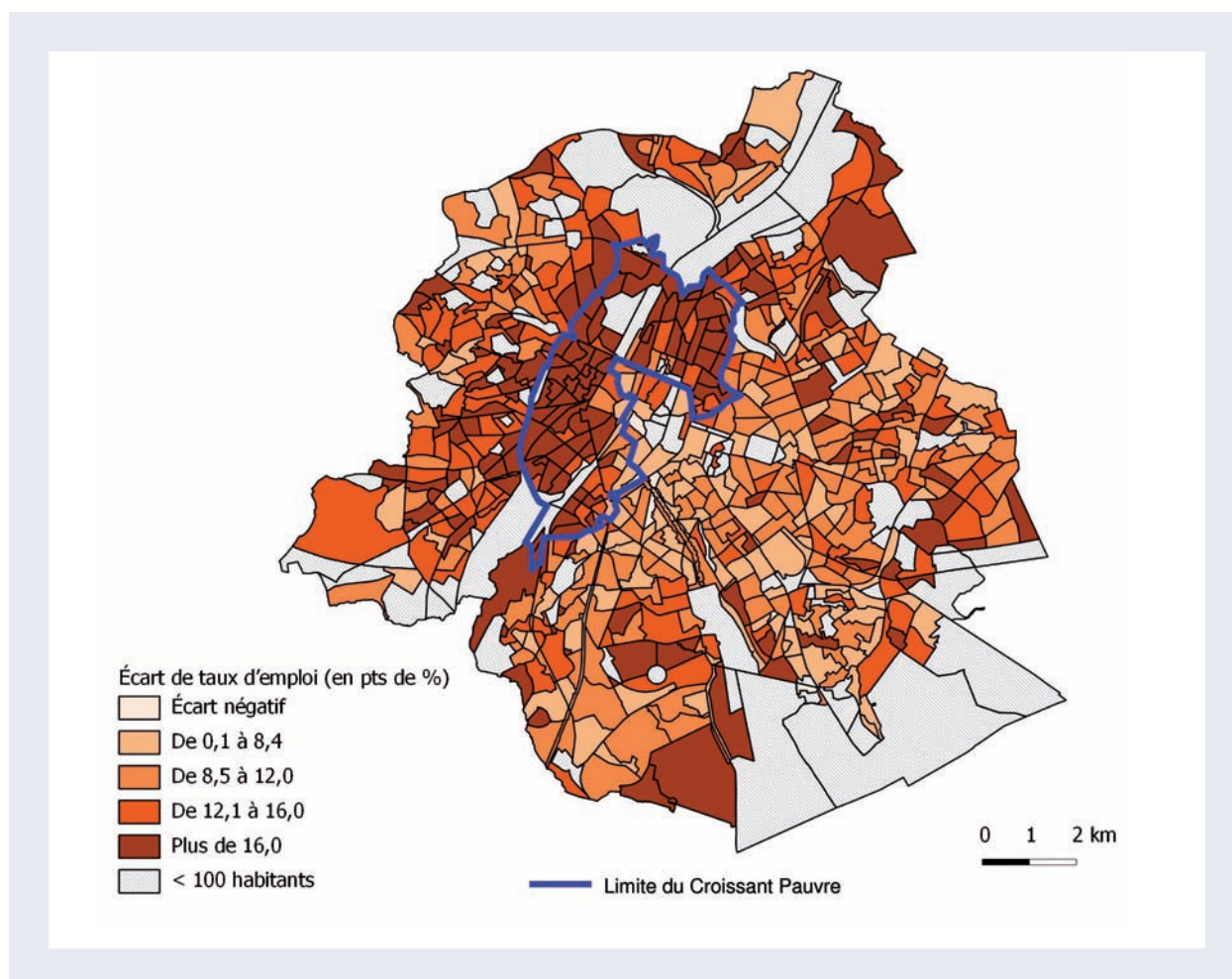
Ainsi, l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes sera d'autant plus prononcé dans les quartiers du croissant pauvre. Il le sera également, mais dans une moindre mesure cependant, dans le quadrant sud-est de la seconde couronne, soit dans des quartiers où les revenus d'un seul des conjoints suffisent à assurer le confort financier du ménage.

¹⁷ Voir glossaire.

¹⁸ Voir Vanderमotten C., *Évolution socio-économique, reproduction sociale et formation à Bruxelles*, Bruxelles : IGEAT-CCFEE, février 2008 (pp. 24-25). Voir également la présentation de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, Insertion sur le marché de l'emploi des jeunes quittant le système éducatif en Région bruxelloise, Séminaire CCFEE-IWEPS «État des lieux des statistiques Enseignement-Emploi-Formation», décembre 2008 (slides 17-19). La première référence présente les taux de chômage selon le niveau d'études en fonction du secteur statistique, à partir des données du recensement de 2001. La seconde se fonde sur une analyse longitudinale (2007-2008) des jeunes venus s'inscrire à ACTIRIS après leurs études en fonction également de leur niveau d'études et du secteur statistique.

¹⁹ Cf. MRBC-IBSA, «Essor démographique et milieux d'accueil pour la petite enfance...», op. cit.

CARTE 1 : Écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes en Région bruxelloise au 31 décembre 2006



Source : Banque Carrefour de la Sécurité sociale – Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale (application 1), calculs et cartographie Observatoire

3.2. Les différences entre les femmes et les hommes ne se limitent pas à l'accès à l'emploi

En ce qui concerne l'emploi bruxellois, on constate toujours une augmentation de la participation des femmes. Entre 1996 et 2007, l'emploi salarié féminin a augmenté de 19 % alors que l'emploi salarié masculin n'a connu qu'une hausse de 5 %²⁰. Malgré l'augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail, les disparités de genre subsistent.

Les deux types de ségrégation²¹, tant horizontale que verticale, entre les hommes et les femmes se retrouvent ainsi sur le marché du travail bruxellois. Cette sur-

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 résulte 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.

En dépit de la hausse de la scolarité chez les filles, on observe le maintien d'une forte ségrégation dans les filières d'enseignement : les filles sont plus nombreuses

²⁰ Cette évolution concerne l'emploi salarié sur base du lieu de travail, non du lieu de domicile des travailleurs.

²¹ Voir glossaire.

dans les sciences humaines et de la santé tandis que les garçons demeurent majoritaires dans les filières scientifiques et techniques.

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.

• 85 % du corps enseignant est constitué de femmes dans l'enseignement primaire, mais seulement 44 % dans l'enseignement supérieur

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 % 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.

• Les femmes sont moins présentes dans les fonctions d'encadrement

Au problème de la ségrégation horizontale vient s'ajouter celui de la ségrégation verticale. Plus le niveau de fonction est élevé, plus la proportion de femmes diminue. La proportion de femmes dans les fonctions d'encadrement, parmi les indépendants, les employeurs ou le personnel statutaire des services publics... sont autant d'exemples de la sous-représentativité des femmes dans ces fonctions ou dans ces statuts.

Dans les professions de directeurs et de gérants, moins d'un quart des travailleurs bruxellois sont des femmes.

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. À titre d'exemple, moins de 10 % des membres des conseils d'administration des grandes entreprises belges sont des femmes.

Si certaines améliorations sont perceptibles en ce qui concerne la ségrégation verticale, elles se cantonnent au niveau inférieur et moyen du management. Le plafond de verre reste une réalité en Belgique.

• Sous-représentation marquée dans l'emploi indépendant

Si près de 48 % des salariés bruxellois sont des femmes, celles-ci ne représentent plus que 28 % des indépendants à titre principal en Région bruxelloise. Parmi les indépendants à titre complémentaire, leur part relative est un peu plus élevée (36 %). 46 % des indépendantes exercent une profession libérale tandis que, chez les

hommes, ce pourcentage est de 25 %. On retrouve par ailleurs des proportions variables de femmes selon les professions libérales : 64 % des paramédicaux, 63 % des pharmaciens, 51 % des dentistes, 46 % des avocats, 47 % des médecins, 41 % des vétérinaires, 33 % des architectes, 18 % des notaires...

• Impact du développement des titres-services

Le système fédéral des titres-services en vigueur depuis le premier janvier 2004 a permis, dans une large mesure, d'offrir des possibilités d'emploi aux femmes défavorisées sur le marché du travail bruxellois.

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 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.

3.3. Des inégalités d'emploi toujours d'actualité

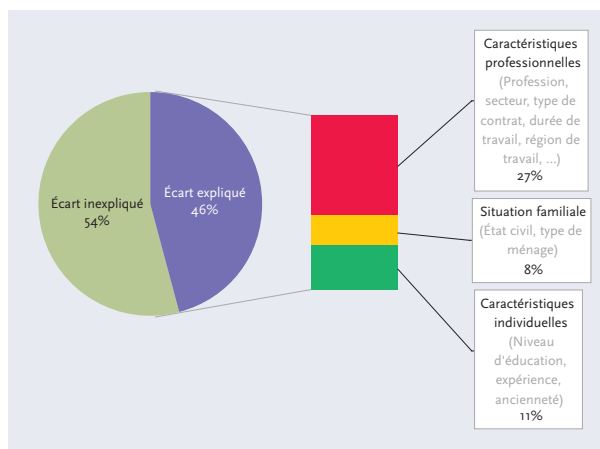
Les caractéristiques des emplois qu'occupent les femmes bruxelloises montrent également des inégalités marquées.

• Des différences de salaire inexpliquées

En 2006, l'écart salarial entre les hommes et les femmes calculé sur la base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein, tous secteurs confondus, s'élève à 11 % en Belgique. L'écart est légèrement plus faible en Région bruxelloise. Néanmoins, on constate de manière générale des différences importantes selon que l'on examine le secteur public ou privé. L'écart est nettement plus élevé dans le secteur privé. Ainsi, pour les employés du secteur privé, il monte jusqu'à 27 %. L'écart salarial augmente aussi si l'on intègre l'effet du travail à temps partiel, puisque celui-ci concerne principalement les femmes. Or, comme on le verra plus loin, une partie du travail temps partiel est involontaire.

Plusieurs études²² ont déjà montré qu'il est bien question de discrimination, puisque l'on ne peut expliquer toutes les différences de salaire par des variables objectives telles que le secteur, le diplôme obtenu, l'âge... Ainsi, en 2006, 54 % de l'écart salarial demeurerait inexplicable par des caractéristiques professionnelles, des caractéristiques individuelles ou la situation familiale des personnes.

GRAPHIQUE 30 : Décomposition de l'écart salarial en Belgique en 2006



Source : SPF Économie – DGSIE (Enquête sur la structure des salaires)

Les inégalités salariales augmentent en outre lorsque l'on monte dans la hiérarchie ou lorsque l'employé a une plus grande liberté pour négocier son salaire.

²² Ainsi que les rapports annuels de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes intitulés L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, accessibles à partir du site Internet <http://igvm-iefh.belgium.be/>.

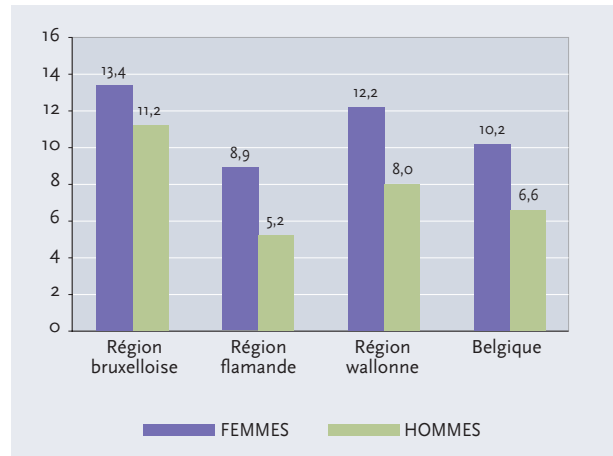
• Une précarité dans l'emploi plus fréquente

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.

Contrairement à la Flandre et à la Wallonie, l'emploi temporaire a augmenté sensiblement au cours de cette dernière décennie en Région bruxelloise. Néanmoins, la hausse y a été plus prononcée pour les hommes que pour les femmes, ce qui a eu pour corollaire de réduire l'écart de genre à Bruxelles.

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.

GRAPHIQUE 31 : Proportion de travailleurs sous contrat temporaire (durée déterminée, intérim) selon le sexe et la région de domicile en 2008



Source: SPF Économie – DGSIE (EFT)

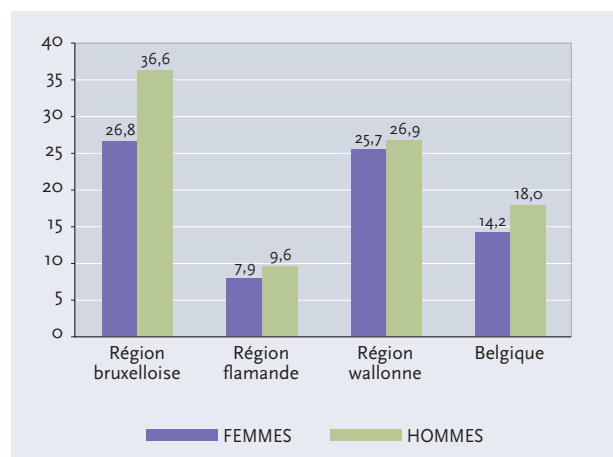
• Le travail à temps partiel est plus fréquemment lié à des pénuries d'emploi à Bruxelles et en Wallonie

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.

En outre, l'analyse des raisons de travailler à temps partiel indique une nette différence entre, d'une part, le marché du travail flamand et, d'autre part, les marchés de l'emploi bruxellois et wallon. Le fait de ne pas trouver un emploi à temps plein constitue, pour les femmes bruxelloises et – dans une moindre mesure cependant – pour les femmes wallonnes, une raison plus importante de travailler à temps partiel que pour leurs homologues flamandes. Le travail à temps partiel, du fait de la garde des enfants ou pour raisons familiales, est dès lors moins recherché en Région bruxelloise.

Il apparaît en outre qu'en Belgique, la proportion de temps partiel croît sensiblement pour les femmes avec le nombre d'enfants, tandis qu'elle reste stable, à un niveau relativement bas, chez les pères de famille.

GRAPHIQUE 32 : Temps partiel involontaire en pourcentage du temps partiel selon le sexe et la région de domicile en 2008



Source: SPF Économie – DGSIE (EFT)

• Les femmes cumulent travail et vie de famille

L'analyse de la durée hebdomadaire du temps de travail indique que la proportion de femmes diminue avec l'augmentation du temps de travail. Néanmoins, les femmes bruxelloises comptent en moyenne des temps de travail plus longs que les femmes des deux autres régions. Lorsque l'on prend en considération les tâches ménagères des femmes, la double journée de travail des femmes apparaît clairement. Les femmes qui travaillent à temps plein consacrent en

moyenne 7 heures par semaine de plus que les hommes aux tâches ménagères. Cette différence atteint même les 18 heures pour les travailleurs à temps partiel. Indépendamment du régime de travail, la contribution des hommes est constante et le fait d'avoir des enfants diminue même leur participation aux tâches ménagères, alors que la présence d'enfants représente un accroissement du temps consacré à ces tâches pour les femmes.

• Les femmes sont exposées à des risques divers sur le marché du travail

L'analyse des accidents de travail et des problèmes de santé liés au travail montre que les femmes et les hommes sont exposés à des risques différents. Ces différences s'expliquent en partie par les environnements de travail différenciés liés aux ségrégations sur le marché du travail. Par

ailleurs, concernant la violence au travail, on constate que les victimes du harcèlement sexuel sont presque exclusivement des femmes, tandis que, pour le harcèlement moral, les recherches ne s'accordent pas sur l'existence ou non de différences significatives selon le sexe.

3.4. Conclusion

En matière d'accès à l'emploi et de conditions de travail (salaires, statuts, niveaux de fonction, temps partiel contraint...), les femmes demeurent toujours défavorisées sur le marché du travail en Région bruxelloise. Si, de manière générale, on constate encore des inégalités de genre, trois catégories de femmes méritent une attention particulière dans la mesure où elles sont confrontées à une insertion professionnelle moins aisée, à savoir les femmes faiblement qualifiées, les femmes avec enfant(s) et les femmes de nationalité ou d'origine étrangère.

Les femmes faiblement qualifiées ont un accès à l'emploi très limité ayant pour conséquence des taux d'emploi très faibles. L'économie bruxelloise offre peu d'emplois pour les personnes faiblement qualifiées. Certes, le système des titres-services a pu contribuer à faciliter l'accès à l'emploi, en particulier aux femmes faiblement qualifiées, mais sans pour autant leur permettre de construire des trajectoires vers des emplois stables et de qualité.

Le fait d'avoir des enfants, en particulier pour les demandeuses d'emploi, constitue un frein encore plus important en Région bruxelloise à leur participation

au marché du travail. En effet, le manque de structures d'accueil de la petite enfance adaptées empêche les femmes avec enfant de rechercher un emploi de manière optimale ou d'évoluer dans leur carrière. Le piège financier à l'emploi, soit une situation par laquelle l'acceptation d'un emploi entraîne un gain limité, joue également sur l'insertion professionnelle de ces femmes. La présence d'enfants pèse ainsi fréquemment sur leur carrière professionnelle et particulièrement sur les moins diplômées d'entre elles. En outre, les mères travailleront d'autant plus à temps partiel qu'elles auront d'enfants, et leur situation sera encore plus difficile lorsqu'elles seront seules à assumer la charge de leurs enfants.

Les femmes de nationalité ou d'origine étrangère exercent moins souvent une activité professionnelle que les femmes belges. Cette situation, qu'elle s'explique par des habitudes culturelles, par la reproduction des rôles sociaux ou par la discrimination à l'embauche, fait que ces femmes sont confrontées à une double discrimination : d'une part en tant que femmes, d'autre part en raison de leur origine. En outre, elles sont confrontées au phénomène de l'ethno-stratification²³ du marché du travail.

²³ Voir glossaire.

L'insertion sera d'autant plus complexe lorsqu'une femme cumulera plusieurs des caractéristiques passées ici en revue. Il se confirme que les inégalités entre hommes et femmes, si elles se réduisent selon certains aspects, subsistent dans le monde du travail

et qu'elles prennent également aujourd'hui de nouvelles formes. L'analyse des inégalités entre les femmes et les hommes ne peut donc être réduite à un seul aspect ; elle est nécessairement multidimensionnelle.

Sources statistiques

- Divers : SPF Économie – Direction générale Statistique et Information économique, Enquêtes sur les Forces de Travail 2002-2008.
- Écarts salariaux : SPF Économie – Direction générale Statistique et Information économique, Enquête sur la structure des salaires.
- Taux de chômage : Banque nationale de Belgique, SPF Économie – DGSIE (EFT), ACTIRIS, VDAB, FOREM.
- Taux d'emploi : SPF Économie – DGSIE (EFT) et Banque Carrefour de la Sécurité sociale – Datawarehouse Marché du Travail et Protection sociale (applications I et II), 2009.
- Emploi salarié : Office national de Sécurité sociale (statistiques décentralisées).
- Emploi indépendant : Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants.
- Emploi du temps : Glorieux I. et Minnen J., Site internet «*Enquête belge sur l'emploi du temps*» (www.time-use.be), 2008.