

INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Communiqué de presse

Bonnes pratiques en entreprise en matière d'égalité des femmes et des hommes

Bruxelles, le 1^{er} avril 2014 – L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes actualise sa banque de données de bonnes pratiques en entreprises favorisant l'égalité des femmes et des hommes. Cette banque de données, depuis sa création en 2006, regroupe une soixantaine de pratiques innovantes d'entreprises issues du public et du privé, du nord et du sud du pays.

Constat

Les femmes constituent près de la moitié de la population active en Belgique. Malgré une prise de conscience accrue de l'importance de l'égalité des sexes et de l'égalité de droit entre les hommes et les femmes, des inégalités concrètes subsistent et limitent les possibilités des femmes dans le monde du travail : accès au marché du travail, accès à certaines professions ou à certains secteurs, formation, inaccessibilité des fonctions plus importantes, conditions de travail, difficultés pour combiner vie professionnelle et vie familiale. Dans la pratique, les pensées stéréotypées, le plafond de verre, le rôle attendu des femmes dans la sphère privée et l'écart salarial compromettent cette égalité dans les faits.

En 2012, c'est dans le domaine du travail que l'Institut relevait le plus de notifications (plaintes et demandes d'infos) au sein de son service juridique, dont trois quart émanait de femmes. Les plaintes dans le domaine de l'emploi de victimes de discriminations fondées sur le sexe représentent 29% de la totalité des plaintes reçues. Or, l'Institut sait pertinemment que ces plaintes ne représentent que le haut de l'iceberg car très peu de victimes déposent plainte.

Le nombre de notifications reçues à l'Institut concernant des cas de femmes discriminées en raison de leur grossesse, de leur accouchement ou de leur maternité représente 31 % du total des notifications dans le domaine du travail.

Les femmes sont toujours sous représentées dans le processus décisionnel : en 2012, la proportion de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises belges cotées en bourse s'élevait à environ 10%, et, les entreprises cotées et non cotées en Bourse comptaient seulement 5 et 2 administratrices déléguées.

Plus de trois-quarts des congés thématiques en 2010 étaient pris par des femmes, proportion qui atteint les 78% en ce qui concerne le congé parental. Les femmes consacrent en moyenne presque 13 heures par semaine aux soins et à l'éducation des enfants, contre 5 heures pour les hommes (2005).

« Un nombre croissant d'organisations prennent heureusement conscience que le bien-être des travailleurs et travailleuses - vecteur de performance - passe par une harmonisation de la conciliation vie privée-vie professionnelle, et que l'égalité et la valorisation du talent des hommes ET des femmes est à cet effet un facteur de productivité », déclare Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Objectif

Cette banque de données a pour but de valoriser les initiatives des organisations (privées, publiques et sans but lucratif) qui ont placé l'égalité des femmes et des hommes au centre de leur préoccupation et qui ont élaboré et mis en œuvre une politique d'égalité des chances efficace.

En effet, la soixantaine de fiches de la banque de données met en avant des pratiques positives et originales de différentes sortes d'organisations de divers secteurs en Belgique (bancaire, agro-alimentaire, transports en communs, horeca, consulting, IT, pharmaceutique, humanitaire, etc.). L'objectif de la banque de données est, en proposant un éventail aussi divers que possible d'initiatives, de solutions et de programmes en matière d'égalité des chances, de constituer une source d'inspiration pour d'autres organisations, qui peuvent ainsi tirer profit des expériences des autres. *« Ce projet n'a de sens que si d'autres organisations tirent profit des expériences des autres et transposent ces bonnes pratiques en leur sein, explique Michel Pasteel. Car les mesures sélectionnées garantissent une situation gagnant-gagnant pour les employeurs et le personnel : une satisfaction au travail et un bien-être accrus grâce à l'égalité entre les hommes et les femmes conduisent en effet à de meilleurs résultats au sein des organisations. »*

« Entreprises modèles »

Parmi les bonnes pratiques, on constate que certaines ont mis en place :

- des méthodes de recrutement innovantes en imposant un quota de femmes parmi les candidats à une fonction du top management ou dans des fonctions traditionnellement masculines ;
- des programmes de mentorat afin que les femmes s'identifient à des modèles féminins et accèdent ainsi plus facilement à des fonctions du top management ou à des formations;
- des événements et campagnes pour promouvoir l'empowerment des femmes au sein de l'organisation et changer les mentalités sur les stéréotypes de genre ;
- des programmes de formation et réseautage pour ouvrir les perspectives de carrières, principalement des femmes, les aider à construire leur réseau, les coacher ;
- des groupes de réflexions sur la grossesse et la maternité au travail, la conciliation vie privée et vie professionnelle ;
- des règlements pour rendre plus flexible les horaires de travail, le temps partiel, le télétravail; etc.

Les entreprises ayant participé à l'action et accepté de partager leurs expériences au sein de leurs entreprises sont les suivantes : Arop, CHR Mons, Ferrero Ardennes SA, FGTB, La Défense, IBM, Janssen Pharmaceutica, L'Essor, Center Parcs, Deloitte, In-Z, KUL, OXFAM Solidarité, Randstad, Ville de Gand, Accenture, Bain & Company, Belgacom, BNP Paribas Fortis, Care, Cisco, Coca-Cola Enterprises, De Lijn, Ethias, SPF Sécurité sociale, HR Rail, Chancellerie Premier Ministre, KBC, Lampiris, Mc Kinsey & Company, Microsoft, Novartis, Pfizer Belgium, Selor, Siemens, Sodexo, SPF Mobilité et Transports, The Bank of New York, VDAB, Vlaamse Overheid.

La banque de données de bonnes pratiques en entreprise est disponible sur <http://www.iefh-action.be/>.