

systeem is dermate complex dat veel winkeliers zich niet eens de moeite getroosten om er een beroep op te doen: ze ontvangen amper 73,30 euro per dag en moeten bovendien hun deuren sluiten. Dat verklaart waarom er maar 49 dossiers zijn ingediend.

De ordonnantie is er om bouwheren wettelijk te verplichten een bepaald percentage aan het fonds bij te dragen. De studie van KPMG betreft de globale hervorming van de wetgeving inzake steun voor economische expansie. Het schadevergoedingssysteem is daar maar één onderdeel van.

Ik kan u de studie niet bezorgen omdat ze voor 95% over beslissingen gaat die de regering nog niet heeft genomen. In maart zal Atrium Brussels echter beschikken over de gids met goede praktijken. Ik zal er dan het deel van het KPMG-rapport over openbare werken aan laten toevoegen en dat alles aan het parlement bezorgen.

- Het incident is gesloten.

**INTERPELLATIE VAN MEVROUW
FATOUMATA SIDIBÉ**

**TOT DE HEER DIDIER GOSUIN,
MINISTER VAN DE BRUSSELSE
HOOFDSTEDELIJKE REGERING,
BELAST MET TEWERKSTELLING,
ECONOMIE EN BRANDBESTRIJDING
EN DRINGENDE MEDISCHE HULP,**

betreffende "het lot van de hooggeschoolde vrouwen van buitenlandse oorsprong op de arbeidsmarkt".

actuel est déjà complexe pour les commerçants : devoir prouver sa fermeture et toute une série de conditions un peu ahurissantes qui font que les gens préfèrent ne pas dépenser leur énergie pour 73,30 euros par jour avec, en plus, l'obligation de fermer. C'est ce qui explique qu'il n'y a eu que 49 dossiers présentés.

Quelle va être la pression sur le maître d'ouvrage ? C'est la raison pour laquelle nous élaborons l'ordonnance. Ce sera une obligation légale. Tous ceux qui feront des travaux publics devront prévoir un pourcentage déterminé qui devra être versé au Fonds d'indemnisation.

En ce qui concerne les notes de KPMG, mon problème, c'est que l'étude de KPMG est une étude sur la révision de tous les outils d'expansion économique. Parmi ceux-ci, figurait l'indemnisation. La question que je formulais était la suivante : l'outil tel qu'il existe est-il performant ? Je lui ai en même temps demandé d'analyser les autres systèmes.

En l'état, je ne peux pas vous transmettre l'étude puisqu'elle traite pour 95% de décisions que le gouvernement n'a pas encore prises. Le dossier n'est donc pas encore finalisé, mais - j'ai oublié de vous le dire - en mars, Atrium doit déposer son guide de bonnes pratiques. Je veillerai alors à ce moment-là à inclure les pages du rapport KPMG qui concernent uniquement les aspects liés aux travaux. Je transmettrai ces éléments au parlement sans problème.

- L'incident est clos.

**INTERPELLATION DE MME FATOUMATA
SIDIBÉ**

**À M. DIDIER GOSUIN, MINISTRE DU
GOUVERNEMENT DE LA RÉGION DE
BRUXELLES-CAPITALE, CHARGÉ DE
L'EMPLOI, DE L'ÉCONOMIE ET DE LA
LUTTE CONTRE L'INCENDIE ET
L'AIDE MÉDICALE URGENTE,**

concernant "le sort des femmes d'origine étrangère hautement qualifiées sur le marché de l'emploi".

De voorzitter.- Mevrouw Sidibé heeft het woord.

Mevrouw Fatoumata Sidibé (DéFI) *(in het Frans).*- Het gewest neemt verschillende initiatieven om discriminatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan en de diversiteit te stimuleren.

Ik word vaak gecontacteerd door verenigingen die vragen hebben over het feit dat buitenlandse, hooggeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt vaak als laaggeschoold worden beschouwd. Over deze vrouwen bestaan nagenoeg geen studies of statistieken. De meeste studies en maatregelen betreffen laaggeschoolde vrouwen.

In 2010 publiceerde het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid een studie met de titel 'De situatie van allochtone vrouwen of vrouwen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt in het Brussels Gewest, Territoriale benadering'.

Uit de studie bleek hoe moeilijk die vrouwen het hebben op de arbeidsmarkt, vooral dan als het gaat om laaggeschoolde vrouwen uit landen buiten Europa.

Vandaag wil ik het echter hebben over hooggeschoolde vrouwen van buitenlandse origine. Dat thema komt niet dikwijls aan bod, want het parlement praat geregeld over werkloosheid, maar veel minder vaak over opleiding.

Vaak hebben zulke vrouwen een of meer diploma's, maar komen ze terecht in banen voor ongeschoolde of laaggeschoolde werknemers. Dat heeft niet alleen te maken met de taalkennis of de erkenning van het diploma of van competenties. Op dat vlak wilt u trouwens samen met de Federatie Wallonië-Brussel en de Vlaamse Gemeenschap werk maken van een versnelde en eenvoudiger erkenningsprocedure.

Uit onderzoek van het International Migration and Gender Research Institute (IMAGRI) en het European Platform for Advanced Women (EPAW) blijkt dat hoogopgeleide migranten met een professionele activiteit in hun thuisland dat statuut kwijtpelen, omdat ze zich hier sociaal en professioneel niet kunnen ontplooien.

Het merendeel van die vrouwen legt zich neer bij een baan die onder hun capaciteiten blijft, waardoor het algemeen beeld van de laaggeschoolde

M. le président.- La parole est à Mme Sidibé.

Mme Fatoumata Sidibé (DéFI).- En matière de discrimination à l'embauche et de promotion de la diversité, plusieurs outils ont été créés - plan, label, charte - dont vous dites qu'il faut évaluer sans tabou l'efficacité. Le gouvernement a effectivement décidé de se doter de plusieurs outils inédits visant à renforcer les mesures déjà adoptées en matière de discrimination à l'embauche, ainsi que pour favoriser l'emploi des personnes d'origine étrangère.

Mon interpellation concerne le sort des femmes étrangères hautement qualifiées sur le marché de l'emploi dans une dimension de genre - non que celui des hommes ne m'intéresse pas -, aussi parce que je suis régulièrement contactée par des associations qui s'interrogent sur le fait que, souvent, on présente ces femmes comme peu qualifiées. Ce public est méconnu et les rares travaux de recherche et d'analyse sur le sujet se heurtent aux lacunes des données statistiques et sociologiques. Nombre d'études et actions entreprises corroborent en effet l'intérêt de nos sociétés pour des femmes issues de l'immigration qui soient peu qualifiées.

Pour rappel, en 2010, l'Observatoire bruxellois de l'emploi a réalisé une étude intitulée "La situation des femmes étrangères ou d'origine étrangère sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise, une approche par la territorialité". Cette étude, publiée en octobre 2012, portait sur la thématique du chômage et de l'emploi de femmes étrangères ou d'origine étrangère, analysée à la fois par le biais des nationalités et par l'approche territoriale, à savoir communale et intercommunale.

Ces deux approches complémentaires ont permis notamment de mettre en évidence la difficulté d'insertion professionnelle et la position moins favorable de ces personnes sur le marché de l'emploi, notamment de ces femmes faiblement qualifiées d'origine étrangère et issues des pays extra-européens.

J'aborderai ici la problématique de l'emploi des femmes d'origine étrangère hautement qualifiées. C'est une thématique peu débattue au sein de notre parlement : on y parle souvent de chômage et pas forcément de qualifications.

vrouw van buitenlandse origine wordt bestendigd.

Die doelgroep verdient onze aandacht. Het collectief 'Bruxelles Vivre Ensemble' ijvert trouwens al jaren voor de erkenning van die vrouwen.

Het zou interessant zijn om na te gaan in welke mate deze vrouwen een onderneming opstarten en hoe ze begeleid kunnen worden.

Uit onderzoek dat het Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid in 2003 voerde naar de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt bleek dat de werkloosheidsgraad van niet-Europese hoogopgeleide vrouwen 32,6% bedroeg, terwijl dat bij hun Belgische tegenhangers slechts 5,6% is.

De Europese Unie financierde een studie over Female migrants from developed countries (Femide), waaruit bleek dat vrouwen uit Engelstalige landen die naar Italië en Griekenland emigreerden beneden hun niveau werken. Daarom werden initiatieven opgezet om de Griekse en Italiaanse gemeenschappen en de expats beter voor te bereiden en elkaars cultuur te leren kennen.

In Zwitserland heeft de federale commissie tegen racisme verschillende aanbevelingen gedaan om de gelijkheid van kansen te bevorderen en de discriminatie van hooggeschoolden van buitenlandse oorsprong te voorkomen.

Uit een Canadese studie bleek er op de arbeidsmarkt een groot verschil te zijn tussen mannelijke en vrouwelijke hooggeschoolde immigranten, terwijl het land er zich van bewust is dat deze arbeidskrachten noodzakelijk zijn.

Wat onderneemt u om hoogopgeleide vrouwen te begeleiden naar een baan die overeenstemt met hun profiel? Worden er opleidingen voor hen georganiseerd?

Met welke obstakels krijgen deze vrouwen te maken, naast de gelijkwaardigheid van hun diploma en de taalkennis? Wordt daar onderzoek naar gedaan?

Over de werkloosheid van laagopgeleide buitenlandse vrouwen bestaan heel wat gegevens, maar over vrouwen met diploma's nagenoeg niet.

J'aimerais mettre en avant ces femmes très qualifiées qui ont parfois un, deux, voire trois diplômes et se retrouvent pourtant reléguées à des postes non qualifiés ou sous-qualifiés. On ne peut pas imputer cela aux seules questions de la langue, de l'équivalence des diplômes ou des compétences validées.

Monsieur le ministre, vous avez affirmé que l'accélération et la simplification faisaient partie des mesures que vous alliez mettre en œuvre en collaboration avec les autorités compétentes - la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté flamande.

Ces difficultés ne sont donc pas les seuls freins. J'ai pu relever auprès de l'International migration and gender research institute (IMAGRI) et de l'European platform for advanced women (EPAW) toute une série de témoignages de femmes se retrouvant dans cette situation.

Les recherches d'IMAGRI ont ciblé plus particulièrement les russophones venues immigrer en Belgique. Elles montrent que les migrantes très qualifiées avaient un statut professionnel dans leur pays d'origine et se voient, comme beaucoup, privées de ce statut. Elles n'arrivent pas à se réaliser tant socialement que professionnellement.

Certaines ont justement vocation à se retrouver à de hauts postes, mais sont malheureusement confrontées à des freins. La plupart vont se résigner à occuper des postes en deçà de leurs capacités, ce qui contribue à entretenir l'image d'une femme d'origine étrangère peu qualifiée et occupant des emplois subalternes.

Il est très important de s'intéresser à ce public. D'ailleurs, je voudrais rappeler l'action du collectif "Bruxelles vivre ensemble" qui mène depuis des années dans ce domaine un travail de lobbying pour assurer une meilleure visibilité et une meilleure reconnaissance de ce public.

L'entrepreneuriat est également une piste et vous avez mis en lumière le soutien que vous apportez à l'entrepreneuriat féminin. Si de nouvelles pistes sont avancées, il serait également intéressant de voir dans quelle mesure ce public de femmes d'origine plurielle participe concrètement à cet entrepreneuriat et surtout comment les accompagner spécifiquement.

Wie zijn ze? Waar komen ze vandaan? Waar wonen ze? Welke aspiraties koesteren ze? Zijn er nog andere elementen die onderzocht kunnen worden?

L'Observatoire bruxellois de l'emploi a réalisé en 2003 une étude portant précisément sur la situation des femmes sur le marché du travail. Il en est ressorti que le taux de chômage des femmes hautement qualifiées non européennes atteint 32,6%, alors qu'il est de 5,6% pour les femmes belges hautement qualifiées.

D'autres études ont été financées par l'Union européenne. C'est notamment le cas du Female migrants from developed countries (Femide) qui s'est penché sur les femmes originaires de pays anglophones - États-Unis, Royaume-Uni, Canada, Australie, Nouvelle-Zélande et Afrique du Sud - venues immigrer en Italie et en Grèce. Ce projet a montré que malgré leurs qualifications professionnelles, ces femmes restaient sous-employées. Des actions ont été mises en place notamment en préparant davantage les communautés grecque et italienne par le biais d'événements communs pour permettre aux expatriés et aux hôtes d'apprendre la culture de l'autre.

En Suisse, la Commission fédérale contre le racisme a émis de nombreuses recommandations "visant à promouvoir l'égalité des chances et prévenir la discrimination des personnes hautement qualifiées issues de la migration". Recommandations qui sont issues d'une étude menée sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse. Nous pouvons donner comme exemples l'instauration de programmes-passerelles et de programmes d'intégration professionnelle spécifique, l'organisation d'une campagne fédérale...

Le Canada a également étudié l'accès des migrantes qualifiées à son marché du travail. Ce pays a compris qu'une telle main-d'œuvre était nécessaire pour combler son besoin en force de travail. Cependant, l'étude a montré une grande disparité entre les migrants de sexe masculin et de sexe féminin.

Afin de permettre leur insertion sur un marché du travail qui corresponde à leur profil, quels sont les concertations et dialogues entamés pour accompagner ces femmes ? Des formations sont-elles organisées pour ces femmes hautement qualifiées ?

Outre l'équivalence des diplômes et la

Bespreking

De voorzitter.- De heer Uyttendaele heeft het woord.

De heer Julien Uyttendaele (PS) *(in het Frans).*- Net zoals andere steden heeft ook Brussel te kampen met aanwervingsdiscriminatie. De begeleiding en ondersteuning van jonge hoogopgeleide werkzoekenden, ongeacht hun geslacht of afkomst, vormen een enorme uitdaging voor de gewestelijke en gemeentelijke tewerkstellingsdiensten.

Uit de cijfers van Actiris blijkt dat vooral laaggeschoolde jongeren het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, maar ook sectoren die tot nu toe heel stabiel waren, zoals de wetenschappelijke sector, de banksector en de farmaceutische sector, snoeien stevig in hun personeelsbestand.

Bij hoogopgeleide vrouwen van buitenlandse oorsprong spelen meerdere factoren een rol bij de ongelijke behandeling en volstaan maatregelen niet altijd. Zo werd er op Europees niveau wel een efficiënt systeem voor de erkenning van diploma's ingevoerd, maar dat blijft beperkt tot de grenzen van de Europese Economische Ruimte, wat problematisch is voor vluchtelingen.

Bovendien is het voor vrouwen om diverse redenen, onder meer van culturele aard, moeilijker om een onderneming te starten.

Het is dan ook zaak om daaraan iets te doen. Een studie over de begeleiding van hoogopgeleiden

connaissance de la langue, quels sont les obstacles rencontrés par ces femmes ? Des études ont-elles été réalisées sur le sujet ?

Si l'on dispose d'éclairages permettant de comprendre le non-emploi de femmes d'origine étrangère faiblement qualifiées, très rares sont les données sur les femmes migrantes possédant au moins un ou deux diplômes universitaires. Qui sont-elles ? D'où viennent-elles ? Où vivent-elles ? Quelles sont leurs aspirations ? Nonobstant les facteurs de discrimination à l'embauche, quels sont les autres éléments à explorer ?

Discussion

M. le président.- La parole est à M. Uyttendaele.

M. Julien Uyttendaele (PS).- La question de Mme Sidibé touche une problématique complexe à appréhender, mais qui n'en reste pas moins, comme toute situation de non-emploi, une tragédie personnelle, humaine et sociale.

Comme dans toutes les villes du monde, le marché de l'emploi à Bruxelles est durement marqué par les discriminations à l'embauche. Inutile de rappeler combien l'accueil et l'assistance fournis par nos services régionaux et communaux aux jeunes demandeurs d'emploi hautement qualifiés, quels que soient leur sexe ou leur origine, représentent un immense défi. Nous savons aussi combien les statistiques d'Actiris sur les caractéristiques des jeunes demandeurs d'emploi montrent de façon indiscutable la nécessité d'agir en priorité en faveur des jeunes faiblement qualifiés.

Cependant, des secteurs réputés stables - filières en sciences naturelles, milieux bancaires ou secteur pharmaceutique - font des coupes claires dans l'emploi.

Or, quand ils concernent les femmes étrangères hautement qualifiées, les paramètres de ces traitements inégaux sont multiples et les modalités d'action peuvent parfois avoir des effets limités. Par exemple, si l'on traite de la question à un niveau supranational - celui de l'Union européenne

zou al een goeie start zijn. Ik sluit mij dan ook aan bij de vragen van collega Sidibé.

Welke van de huidige maatregelen kunnen nuttig zijn voor de hoogopgeleide vrouwen van buitenlandse oorsprong? Zijn er bijkomende maatregelen nodig?

ou de l'Espace économique européen -, on crée un régime performant de reconnaissance des diplômes et équivalences. Il n'en demeure pas moins que ce système comporte ses propres limites, notamment en raison de la délimitation des frontières de l'Espace économique européen de l'enseignement. Nous connaissons bien ce phénomène dans le cas des personnes réfugiées.

Enfin, il faut peut-être constater qu'il y a, à la base de la question dont nous discutons aujourd'hui, la difficulté pour une femme de se lancer dans l'entrepreneuriat, pour de multiples raisons, dont certaines relèvent de l'archaïsme ou de la culture.

Pourtant, il faut agir, monsieur le ministre. Commander une étude approfondie sur l'encadrement socio-économico-professionnel des personnes hautement qualifiées pourrait être le premier moment de cette action. Je me joins donc aux pertinentes questions de ma collègue, Mme Sidibé.

J'aimerais en outre savoir à qui nous avons affaire lorsque nous parlons de femmes d'origine étrangère hautement qualifiées. Quels outils de l'arsenal bruxellois pourraient-ils être utiles pour répondre aux problèmes auxquels ce public est confronté ? Que nous manque-t-il ? Quelles initiatives pourrait-on prendre ?

De voorzitter.- Mevrouw Genot heeft het woord.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo) *(in het Frans).- Twee weken geleden ondernam u actie, zodat de Franse Gemeenschap de procedure voor de gelijkwaardigheidserkenning van diploma's kan versnellen en vereenvoudigen.*

Jammer genoeg volstaat de gelijkwaardigheid van een diploma niet. Vrouwen van buitenlandse oorsprong die hier opgroeiden en een diploma behaalden, krijgen ook met die dubbele discriminatie te maken.

U moet niet alleen bewustmakingscampagnes voeren, maar ook snel werk maken van de praktijktest. Hoever staat u daarmee?

M. le président.- La parole est à Mme Genot.

Mme Zoé Genot (Ecolo).- Il y a quinze jours, nous avons eu l'occasion de discuter de la problématique des équivalences de diplômes. Nous avons vu que vous aviez posé un acte très concret de soutien en termes de personnel à la Communauté française, pour qu'elle accélère et - on l'espère - simplifie les procédures d'accès à l'équivalence des diplômes.

Nous savons malheureusement que l'équivalence des diplômes ne suffit pas, parce que même des personnes qui ont grandi ici et qui y ont obtenu des diplômes - et les femmes particulièrement - sont touchées par cette double discrimination.

Outre le travail de sensibilisation, nous voudrions voir avancer un outil important, que vous soutenez : le test de situation contre la discrimination à l'embauche. J'espère

De voorzitter.- De heer Gosuin heeft het woord.

De heer Didier Gosuin, minister (in het Frans).- *Actiris informeert vrouwen die in het buitenland een diploma hoger onderwijs behaalden over het feit dat ze hun diploma moeten laten gelijkstellen met een Belgisch diploma om hun kansen op werk te vergroten. Samen met Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (CIRÉ) organiseert Actiris informatiesessies en een follow-up van het gelijkwaardigheidsdossier.*

Als de vrouwen Frans of Nederlands spreken, begeleidt Actiris hen in hun zoektocht naar werk. Die doelgroep wordt dus niet uitgesloten.

Vooralsnog beschikken we niet over studies over de problemen die hoogopgeleide buitenlandse vrouwen ondervinden bij het vinden van een baan. U verwijst naar studies van de federale overheid. Het lijkt mij niet nuttig dat alle gemeenten en gewesten zo'n studie laten uitvoeren. Een globale studie op basis van een representatieve steekproef vind ik zinvoller.

Uit de gegevens waarover Actiris beschikt, blijkt dat Brussel 34.000 werkzoekende vrouwen telt, waarvan 25.000 afkomstig zijn uit het buitenland.

Daarvan zijn er 18.000 langdurig werkloos.

Dat cijfer komt uit de sociaal-economische monitoring van 2015 op basis van cijfers uit 2012. Ik verwacht vergelijkbare cijfers voor 2016, ook al is het werkloosheidscijfer gedaald.

Met het oog op maatregelen om in het buitenland opgeleide werkzoekenden te ondersteunen, laat ik onderzoeken of het mogelijk is om de gegevens in verband met geslacht en opleidingsniveau in kaart te brengen.

qu'aujourd'hui, nous allons apprendre qu'il avance effectivement, puisque les discussions sur notre texte dans cette commission n'avancent pas trop, mais que vous aviez dit que vous profiteriez de ce laps de temps pour avancer au gouvernement. Au-delà des longs discours sur la situation que nous avons déjà lus à de multiples reprises, il faut maintenant des actes !

M. le président.- La parole est à M. Gosuin.

M. Didier Gosuin, ministre.- Les femmes d'origine étrangère ayant obtenu un ou des diplômes universitaires ou supérieurs à l'étranger et qui s'inscrivent chez Actiris sont informées de la nécessité d'obtenir une équivalence de diplôme pour faciliter leur mise à l'emploi. Pour cela, comme je l'ai déjà dit il y a quinze jours à Mme Genot, Actiris collabore avec Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers (CIRÉ). Des séances d'information ont lieu régulièrement, les démarches à entreprendre sont expliquées et un suivi par le CIRÉ est proposé pour la constitution et l'introduction du dossier de demande d'équivalence.

Aussi, ces femmes, pour autant qu'elles parlent le français ou le néerlandais, bénéficient de toutes les actions d'accompagnement en recherche active d'emploi offertes par Actiris. Cela va de la détermination d'un objectif professionnel jusqu'à la participation à des groupes de recherche active d'emploi. L'objectif est de les former aux méthodes de recherche d'emploi propres à la Belgique et aux pays limitrophes. En d'autres termes, il n'y a pas d'exception négative pour ce type de public.

À ce jour, nous ne disposons pas d'étude globale sur la problématique des femmes étrangères hautement qualifiées, ni des données que vous sollicitez dans votre interpellation. Vous dites vous-même que vous faites référence à des études faites au niveau fédéral. Je ne suis pas certain que toutes les communes ou toutes les Régions doivent procéder à des études de cette nature. Il serait surtout utile de disposer d'une étude globale basée sur un échantillon représentatif.

Néanmoins, parmi les données disponibles auprès d'Actiris, nous pouvons mettre en exergue les informations suivantes. Sur 34.000 chercheuses

Wie zijn opleiding in het buitenland volgde, wordt met twee obstakels geconfronteerd in zijn zoektocht naar een job in Brussel. Ten eerste spreken de betrokkenen vaak geen Frans of Nederlands. Als ze ook het Engels niet machtig zijn, moeten ze in de eerste plaats een van de twee landstalen leren.

Ten tweede zijn hun diploma's niet gelijkwaardig aan de Belgische. Naast de samenwerking tussen Actiris en CIRÉ is het belangrijk dat de Federatie Wallonië-Brussel de gelijkwaardigheidserkenning sneller afhandelt.

Om discriminatie tegen te gaan, wil ik meer samenwerking met de gemeenschappen. We moeten weten welke uit het buitenland afkomstige personen geen werk vinden, omdat hun vaardigheden of hun diploma niet erkend worden.

Vooraf in de Franse Gemeenschap is dat een probleem. De Vlaamse Gemeenschap erkent onder bepaalde voorwaarden diploma's automatisch en gratis voor werkzoekenden die bij de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) of bij Actiris zijn ingeschreven.

De regering keurde het ontwerp van ordonnantie over de praktijktest in eerste lezing goed. Het werd naar de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBHG) verzonden voor advies. Daarna volgen een tweede lezing en de overzending naar de Raad van State. Na de derde lezing wordt de tekst aan het parlement voorgelegd.

Aan Franstalige zijde moet de erkenningsprocedure eenvoudiger, zodat de gelijkwaardigheidserkenning sneller kan. De Vlaamse Gemeenschap erkent bovendien gratis buitenlandse diploma's. Als de Franse Gemeenschap ervoor laat betalen, discrimineert ze.

We zullen u in de toekomst gedetailleerdere cijfers kunnen voorleggen.

Intussen maken we werk van een versnelling van de procedure voor de gelijkwaardigheidserkenning. Actiris zal op zeer korte termijn een strategie voorstellen voor de werkzoekenden die in de categorie 'Andere' vallen.

d'emploi, 25.000 sont d'origines étrangères (Union européenne et hors Union européenne).

Le chômage de longue durée touche 18.000 femmes étrangères, de l'Union européenne et hors Union européenne, sur un total de 25.000 chercheuses d'emploi entrant dans cette catégorie. Il s'agit d'un chiffre global.

Il provient du monitoring socio-économique 2015, fondé sur les données 2012, qui sont les plus récentes. Nous disposerons bientôt du monitoring 2016. Ces chiffres seront donc affinés. Ne nous faisons pas d'illusion : les proportions seront similaires, même si les chiffres auront peut-être un peu diminué en raison de la baisse du chômage.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la mesure 1 "Offrir des solutions aux chercheurs d'emploi formés à l'étranger" de mon plan en dix mesures de lutte contre la discrimination, la possibilité de ventiler les chiffres globaux existants selon le genre et de les croiser avec le niveau d'études sera analysée.

Par ailleurs, deux obstacles majeurs à leur entrée sur le marché de l'emploi bruxellois peuvent être mis en lumière. Le premier est la méconnaissance de l'une des deux langues nationales. Si l'anglais est maîtrisé, il existe des possibilités d'emploi à Bruxelles, mais si ce n'est pas le cas, l'apprentissage d'une des deux langues nationales est un prérequis incontournable.

Le second obstacle est la non-équivalence des diplômes. Sur ce point, Actiris collabore avec CIRÉ, comme je viens de le mentionner. Mais comme vous le savez, mon objectif est d'aller plus loin. Il faudra inciter la Fédération Wallonie-Bruxelles à accélérer la procédure d'équivalence.

L'une des solutions identifiées dans le cadre de mon plan antidiscrimination consiste à renforcer les collaborations avec les Communautés, ainsi qu'à identifier et à travailler avec les personnes étrangères se trouvant dans une catégorie "autre", soit parce que leurs compétences ne sont pas validées, soit parce que leurs diplômes ne sont pas reconnus.

C'est surtout un problème francophone. La situation est moins problématique en Communauté flamande, notamment grâce à un mécanisme

d'équivalence automatique des diplômes de qualification sous certaines conditions et à la gratuité de la procédure pour les chercheurs d'emploi inscrits au Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) et à Actiris.

Concernant le test de situation, le gouvernement a adopté le projet d'ordonnance en première lecture. Conformément aux dispositions, celui-ci a été envoyé au Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale (CESRBC), qui s'est réuni et dont nous attendons l'avis. Nous passerons ensuite à la deuxième lecture, puis il sera envoyé au Conseil d'État. Après une troisième lecture, le projet arrivera devant ce parlement. Je pense donc ne pas avoir traîné.

Du côté francophone, l'objectif est vraiment l'allègement de la procédure de reconnaissance, afin d'accélérer l'obtention de l'équivalence. Se pose aussi la question de la gratuité de la procédure pour les chercheurs d'emploi. Du côté de la Communauté flamande, c'est gratuit. Faire payer les francophones serait discriminatoire, mais la décision revient à la Communauté française.

Je n'ai donc pas d'analyse toute faite à vous proposer ici. Cela figure dans le plan antidiscrimination. Nous aurons à l'avenir des chiffres beaucoup plus détaillés.

Nous avons également mis le turbo pour faciliter l'accélération de l'équivalence des diplômes. À très court terme, Actiris sera chargée de nous proposer une stratégie vis-à-vis des personnes classées dans la catégorie "autres". Enfin, je vous ai dit où nous en étions en ce qui concerne le projet d'ordonnance.

De voorzitter.- Mevrouw Sidibé heeft het woord.

Mevrouw Fatoumata Sidibé (DéFI) *(in het Frans).- De gegevens van Actiris zijn niet opgedeeld per diplomacategorie. Het zou goed zijn om te weten hoeveel van de 25.000 werkzoekende vrouwen van buitenlandse origine een 'ander' diploma hebben. De categorie 'Andere' lijkt me vrij ruim.*

M. le président.- La parole est à Mme Sidibé.

Mme Fatoumata Sidibé (DéFI).- Par rapport à votre réponse, les données disponibles chez Actiris ne sont pas ventilées par catégorie de diplôme. Il serait bon de savoir, parmi les chercheuses d'emploi, dont beaucoup sont d'origine étrangère (25.000), quelles sont celles qui ont un diplôme "autre". Il faut surtout ventiler, parce que la catégorie "autre" me paraît un peu vaste. Cela vaut vraiment la peine, selon moi, de fouiller davantage par rapport à cette thématique-là.

De voorzitter.- De heer Gosuin heeft het woord.

De heer Didier Gosuin, minister (in het Frans).- *Voor precieze statistieken moeten we ons op meer dan alleen maar verklaringen kunnen baseren. Net daarom moeten we de gelijkwaardigheid van diploma's aanmoedigen.*

Mevrouw Fatoumata Sidibé (DéFI) (in het Frans).- *Ik denk dat een studie over zulke vrouwen verrassende resultaten zou opleveren en tot het besef zou leiden dat er veel talent verloren gaat. Door de niet-erkenning van hun diploma hebben die vrouwen al lang niet meer gewerkt.*

We zijn vanzelfsprekend blij met de maatregelen die u aankondigt en met het feit dat de diversiteit onder de loep wordt genomen. Wat Unia en de FOD Werk op dit vlak doen, is immers ontoereikend.

Zonder sociaal-economisch diversiteitsmetingen op gewestelijk niveau, krijgen we nooit een objectief beeld van de doelgroepenintegratie en varen we eigenlijk blind. We moeten gendergegevens kruisen met informatie over de culturele origine.

Ik vraag u met aandrang om daarvan werk te maken. Vaak hebben we de indruk dat die vrouwen geen diploma hebben en dat ze uitsluitend in ondergeschikte jobs in de dienstensector aan de slag zijn. Die perceptie moet eruit.

De voorzitter.- De heer Uyttendaele heeft het woord.

De heer Julien Uyttendaele (PS) (in het Frans).- *Ik sta achter het voorstel van mevrouw Sidibé om een studie uit te voeren. Zoals blijkt uit uw antwoord, beschikt het gewest over onvoldoende*

M. le président.- La parole est à M. Gosuin.

M. Didier Gosuin, ministre.- Mon problème, c'est que pour élaborer une statistique précise, je dois me baser sur autre chose que sur le déclaratif. C'est pour cela que nous devons stimuler l'équivalence des diplômes.

Mme Fatoumata Sidibé (DéFI).- Je le note.

En ce qui concerne ces femmes d'origine plurielle, je vous demande de réfléchir à la possibilité de réaliser une étude globale sur cette thématique. Je pense que l'on serait vraiment étonné du résultat et du gaspillage de compétences auquel on assiste. N'oublions pas non plus la disqualification. Des femmes ont renoncé depuis très longtemps à travailler, car elles n'ont jamais été reconnues.

On se réjouit évidemment des mesures phares que vous avez annoncées et, surtout, le fait qu'il y a un monitoring de la diversité. C'est très important, puisque celui réalisé par Unia et le Service public fédéral (SPF) Emploi est insuffisant. En effet, les données extraites sont incomplètes.

Sans un outil régional socio-économique de la diversité, on ne pourra jamais objectiver la participation de ces populations au marché de l'emploi. On navigue donc à vue. Il est donc très important de mettre en place ce monitoring de la diversité. En ce sens, les données genrées sont indispensables et doivent être croisées avec les données permettant de remonter jusqu'à l'origine culturelle de ces personnes.

Je vous exhorte donc à davantage explorer la piste de ce public et améliorer la perception de ce dernier. Souvent, on a l'impression que ces femmes n'ont aucun diplôme et sont surtout actives dans le secteur des titres-services et dans les travaux subalternes. Il importe donc de changer cette perception.

M. le président.- La parole est à M. Uyttendaele.

M. Julien Uyttendaele (PS).- Je soutiens la proposition d'étude régionale émise par ma collègue Fatoumata Sidibé. Nous avons un déficit d'informations sur cette catégorie de demandeuses

informatie over die categorie werkzoekende vrouwen.

Dat is jammer, want zo blijft er een groot intellectueel potentieel onderbenut, terwijl we dat wel uit de andere gewesten aantrekken. Om dit te vermijden moeten we weten welke vrouwen hoog opgeleid zijn. Daarvoor is een studie en een kruising van gegevens nodig.

De voorzitter.- Mevrouw Genot heeft het woord.

Mevrouw Zoé Genot (Ecolo) (in het Frans).- *Ik ben het helemaal eens met mijn collega's dat hun intellectueel potentieel vaak onderbenut blijft. Ik ben blij dat er schot komt in het dossier over de gelijkwaardigheidserkenning van diploma's en het dossier over de praktijktest.*

Het verbaast me dat de hoofddoekproblematiek niet ter sprake komt. Veel vrouwen met een diploma werken onder hun niveau, omdat ze door het dragen van hun hoofddoek worden gediscrimineerd. Ik hoop dat u die kwestie ook bekijkt en daaraan wat probeert te doen.

- Het incident is gesloten.

MONDELINGE VRAGEN

De voorzitter.- Aan de orde zijn de mondelinge vragen.

MONDELINGE VRAAG VAN DE HEER PAUL DELVA

AAN DE HEER DIDIER GOSUIN,

d'emploi, comme le démontre votre réponse.

C'est un gaspillage. Aujourd'hui, des cerveaux sont inutilisés alors que nous en avons besoin et que nous allons en chercher dans d'autres régions ou pays.

Pour éviter cela et être assez efficace, il faut connaître suffisamment ces demandeurs d'emploi hautement qualifiés. Cela implique en effet une étude et des croisements de données.

M. le président.- La parole est à Mme Genot.

Mme Zoé Genot (Ecolo).- Je suis tout à fait d'accord avec mes collègues à propos du gaspillage de compétences. Ces dernières sont souvent sous-exploitées. Je suis satisfaite d'apprendre que la situation avance au niveau des équivalences et du test de situation. Je suis curieuse de découvrir le texte.

Cependant, je suis un peu étonnée que l'on n'évoque pas la problématique du foulard dans ce dossier concernant les femmes d'origine étrangère. De nombreuses diplômées compétentes ne trouvent pas l'occasion d'exercer leurs compétences au niveau où elles pourraient le faire en raison d'un problème de discrimination à l'emploi, dû au fait qu'elles portent un foulard. J'espère que vous allez étudier la question et essayer de résoudre ce problème.

- L'incident est clos.

QUESTIONS ORALES

M. le président.- L'ordre du jour appelle les questions orales.

QUESTION ORALE DE M. PAUL DELVA

À M. DIDIER GOSUIN, MINISTRE DU