

Recommandation

IEFH.REC.2026-0028

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes



**Rapport Charte sociale européenne art. 20 -
Égalité des chances sur le marché du travail.
Contribution de l'Institut belge pour l'égalité
des femmes et des hommes¹**

30 juin 2026

¹ La préparation de ce rapport a été réalisée en concertation avec l'Institut fédéral des droits humains (IFDH) et Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances) qui introduisent leur propre rapport parallèle sur la base de leurs mandats respectifs.

Créé par la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a notamment pour tâche de veiller au respect de la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes et de lutter contre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

À ce titre, l'Institut est notamment habilité, de sa propre initiative ou à la demande des autorités, de personnes privées ou d'institutions, à adresser des recommandations à ces acteurs, y compris des recommandations visant à améliorer les lois et les réglementations.

Table des matières

1.	Contexte	3
2.	Introduction	3
3.	Répartition des tâches de soins /care	4
3.1	Le travail à temps partiel comme conséquence de la conciliation entre tâches de soins et travail.....	4
3.2	Inégalité dans les congés	4
3.3	Le secteur des soins et le genre	5
3.4	Recommandations.....	6
4.	Les problèmes de genre en matière de ségrégation et de qualité du travail	7
4.1	Les obstacles sur le marché de l'emploi pour les femmes d'origine hors UE	8
4.2.	Genre et bien-être au travail	9
4.3.	Recommandation générale concernant la ségrégation et la qualité du travail	11
5.	Femmes et prise de décision	13
5.1.	Quotas.....	13
5.2.	Violences facilitées par la technologie à l'encontre de personnalités publiques	13
5.3.	Recommandations	14
6.	Discrimination à la grossesse.....	14
7.	Santé et travail : ménopause et travail	16
8.	IA et discrimination	16
9.	Personnes transgenres et intersexes.....	17
10.	(Gender)backlash et crise	18



1. Contexte

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : l'Institut) est un **organe interfédéral indépendant de promotion de l'égalité** (*Equality Body*).

Par ses actions, l'Institut lutte contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le sexe ou le genre, joue un rôle de catalyseur dans la promotion de l'égalité des genres, y compris l'égalité entre les femmes et les hommes, et encourage l'intégration de la dimension de genre dans les politiques.

Pour ce faire, l'Institut formule des avis et des recommandations en vue de l'élaboration d'un cadre juridique, et élabore des stratégies et des instruments. Ses tâches consistent également à fournir des conseils, à mener des études, à organiser des formations et à mettre en place des campagnes à grande échelle. Année après année, le nombre de signalements adressés par des citoyen-ne-s à l'Institut concernant, entre autres, la discrimination fondée sur le genre et le sexisme ne cesse d'augmenter.

Dans ce contexte, l'Institut souhaite transmettre les informations (statistiques) suivantes, ainsi que quelques recommandations, en vue du suivi de la CSE, article 20.

2. Introduction

Selon le *Gender Equality Index 2025*² de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (*European Institute for Gender Equality* - EIGE), la Belgique se classe au-dessus de la moyenne européenne en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans différents domaines : le 2 décembre 2025, on a constaté que la **Belgique** obtient **68,5 points sur 100** (7^e place), faisant ainsi mieux que la moyenne européenne de 63,4 points. La Belgique progresse de 4,9 points depuis 2020 et de 9,5 points depuis 2015, principalement grâce aux **avancées** réalisées dans les domaines du **pouvoir** et de l'égalité financière. Toutefois, cet Indice de l'EIGE met également en évidence plusieurs points d'attention et des domaines dans lesquels des progrès restent nécessaires. Dans son mémorandum adressé au nouveau gouvernement en 2024³, l'Institut affirme également que, malgré les progrès réalisés ces dernières années, l'égalité de genre n'est toujours pas une réalité dans la société belge. Ainsi, il reste encore beaucoup à faire, notamment dans les domaines traditionnels liés à l'égalité de genre, tels que le marché du travail, la prise de décision ou la lutte contre les stéréotypes de genre.

Dans le cadre de ce rapportage, l'Institut souhaite mettre l'accent sur les points problématiques suivants :

1. La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (3) ; notamment le travail à temps partiel, les inégalités en matière de congés pour soins et le secteur des soins ;
2. La ségrégation et la qualité du travail (4), notamment la problématique des femmes migrantes sur le marché du travail et celle du harcèlement sexuel au travail ;
3. Les femmes dans la prise de décision (5) ;
4. La grossesse et le marché du travail (6) ;
5. La santé et le travail : la ménopause et le travail (7) ;

² EIGE : [Belgium | Index | 2025 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality](#)
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes : [La Belgique à la 7^e place de l'indice européen de l'égalité de genre 2025 | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

³ [Égalité de genre : 9 axes prioritaires pour la législature 2024-2029 | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)



6. L'IA et la discrimination fondée sur le genre (8) ;
7. Les personnes transgenres et intersexes et le travail (9).

Enfin, l'Institut formule quelques recommandations concernant la problématique du « (*gender*) *backlash* » et de la crise, ainsi que leur lien avec le travail (10).

3. Répartition des tâches de soins /care

Selon l'Indice de l'EIGE, le domaine le plus performant pour la Belgique concerne l'**emploi du temps**, qui couvre notamment la répartition des loisirs, des tâches ménagères ou des tâches de soins. La Belgique obtient 76,3 points, ce qui la place en deuxième position du classement européen. Cependant, aucun progrès n'a été réalisé depuis 2020.

État des lieux :

Trouver une bonne façon de concilier travail et vie privée reste un défi pour de très nombreuses personnes. Deux fois plus de femmes que d'hommes ayant de jeunes enfants adaptent leur situation professionnelle pour rendre la conciliation plus supportable. Souvent, cela signifie travailler moins d'heures. L'Institut propose un aperçu complet sur le portail GenderStat consacré au thème de l'emploi du temps et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, précisément parce que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale reste un défi inégalement réparti. En témoignent les différences entre femmes et hommes dans l'emploi du temps et le recours aux aménagements de carrière. Ce thème explore la façon dont le travail rémunéré et le travail non rémunéré s'articulent chez les femmes et les hommes et façonnent leurs réalités quotidiennes. Il se décline en quatre sous-thèmes : le premier porte sur les activités quotidiennes, tandis que les trois autres analysent l'usage des dispositifs permettant de rééquilibrer travail et vie familiale. [GenderStat | Emploi du temps et conciliation](#)

3.1 Le travail à temps partiel comme conséquence de la conciliation entre tâches de soins et travail

En 2024, 40,5% des femmes salariées en Belgique travaillaient à temps partiel, contre seulement 12,9% des salariés masculins. ([Statbel, EFT via GenderStat.be](#))

La Belgique affiche ici un score inférieur à la moyenne européenne et présente un faible Indice EIGE : [Belgium | Work | 2025 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality](#)
La principale raison pour laquelle les femmes optent pour le travail à temps partiel est « la prise en charge de leurs enfants ou d'autres personnes dépendantes ». Pour les hommes, il s'agit plutôt de « raisons personnelles ».

Non seulement les travailleur·se·s à temps partiel perçoivent un salaire moins élevé et une plus petite pension, mais ils·elles ont également moins d'opportunités en matière de promotions et de formations. Sur tout une carrière, le retard peut prendre une ampleur considérable.

Les rapports de l'Institut sur l'écart salarial examinent l'impact et le contexte du travail à temps partiel : [La reprise économique réduit l'écart salarial | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

3.2 Inégalité dans les congés

À côté du repos de maternité et du congé de naissance, différents types de congés existent, notamment le congé parental, le crédit-temps et l'interruption de carrière. Ces périodes non travaillées sont pour la plupart assimilées à des périodes de travail pour le calcul du chômage et de la pension. Bien que la part des hommes en congé parental augmente chaque année depuis 1998, les femmes restent plus nombreuses à y recourir. En 2025, elles représentent 61,4% des bénéficiaires du congé parental ([ONEM via GenderStat.be](#)).



Une [étude](#) de l'Institut menée en 2023 retrace l'évolution globale de la répartition entre les femmes et les hommes dans les différents congés et formules d'aménagement du temps de travail (congé thématique, crédit-temps, interruption de carrière). Les pères sont de plus en plus demandeurs de passer du temps auprès de leur(s) enfant(s) : une [étude](#) de l'Institut de 2023 indique que 82% des pères, coparentes et coparents qui travaillent ont des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale, et 84% se disent favorables à un congé de naissance obligatoire, y compris pour les travailleur·se·s indépendant·e·s.

L'Institut s'est penché sur les résultats de cette étude dans le cadre de ses compétences : ainsi, en 2024, il a lancé une campagne de sensibilisation sur les congés parentaux. À travers cette campagne, l'Institut souhaite informer pas à pas les (futurs) pères et les coparent·e·s de leurs droits au [congé de naissance](#) et au congé parental : [Tout ce que vous devez savoir sur le congé parental | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#).

Par cette campagne, l'Institut encourage également les personnes concernées à signaler tout obstacle ou toute discrimination. En effet, outre les conséquences structurelles engendrées par la répartition inégale de la prise de congé entre les femmes et les hommes, l'Institut reçoit divers signalements individuels concernant les congés et la discrimination, qui mettent en lumière différentes formes de discrimination existantes. Dans certains dossiers stratégiques, l'Institut a engagé une action en justice :

Dans l'affaire où un père a été licencié alors qu'il était en congé parental et venait de prendre un congé d'adoption, le tribunal a estimé que la protection contre le licenciement des personnes en congé parental n'avait pas été respectée. Le tribunal a également souligné qu'il est important que les employeurs justifient de manière précise et objective toute décision de licenciement prise à proximité d'un congé parental. Le tribunal a également reconnu l'existence d'une discrimination multiple fondée sur les critères de la paternité et de l'adoption (critères qui relèvent aujourd'hui de la notion de « responsabilités familiales »). Le juge estime que la situation du père qui prend un congé parental ou d'adoption est bien couverte par le critère de la paternité (mais s'agit-il désormais de « responsabilités familiales » ??)

[Paternité et adoption : un jugement qui rappelle les droits des parents au travail | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

Le 14 mars 2024, la Cour du Travail d'Anvers a condamné un employeur pour le licenciement d'une travailleuse à la fin de son congé de maternité. Elle venait de lui signifier une incapacité de travail des suites d'un accouchement traumatique, aussi bien pour elle que pour son bébé. L'Institut a décidé d'intervenir en première instance au vu de la portée sociétale du dossier. Cette [décision judiciaire](#) est particulièrement marquante car elle confirme que la travailleuse a fait l'objet de plusieurs discriminations : sur base du sexe et sur base de la maladie, auquel s'ajoute le licenciement durant la période de protection de la maternité. C'est pourquoi le licenciement discriminatoire doit être indemnisé de façon cumulative par l'ex-employeur. Il a été condamné à indemniser la victime à hauteur de 18 mois de salaire mensuel brut. L'Institut recevra quant à lui un euro symbolique à titre de préjudice moral.

[Un employeur condamné pour plusieurs discriminations après un licenciement à la fin d'un congé de maternité | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

3.3 Le secteur des soins et le genre

L'Institut a également lancé une étude et organisé une journée d'étude sur la problématique de la pénurie de personnel soignant, inscrite dans un cadre plus large de crise du « prendre soin ». Cette étude met en lumière les conditions de travail et les difficultés d'un secteur fortement



féminisé, et examine les conséquences de cette situation pour les femmes dans la société dans son ensemble. Les recommandations politiques issues de cette étude ont également été publiées. [Journée d'étude : La vulnérabilité invisibilisée | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

3.4 Recommandations

Dans son mémorandum, l'Institut demande au gouvernement de *renforcer les systèmes permettant aux femmes et aux hommes de concilier vie professionnelle et vie privée, y compris en renforçant les congés de naissance et thématiques, en prenant des mesures concrètes pour encourager les pères à investir davantage la sphère familiale et en garantissant des services de garde d'enfants et d'accueil périscolaire de qualité, accessibles et abordables.*

L'Institut mentionne en outre dans ses recommandations politiques que les régimes de congé actuels sont complexes et peu conformes à la diversité des structures familiales et au marché du travail actuel. Des inégalités importantes existent entre les travailleur·se·s salarié·e·s, les indépendant·e·s et les fonctionnaires. Le système actuel n'incite pas à répartir équitablement les tâches entre les parents. Les compensations financières sont trop faibles. De plus, les compensations financières sont trop faibles. L'Institut souligne également les conséquences structurelles plus larges de cette répartition inégale et du système actuel.

Dans ce contexte, le parlement a déposé une proposition de résolution de réforme structurelle des régimes de congé afin d'instaurer un « crédit familial » qui correspond à une enveloppe de congés liée à chaque enfant. L'Institut a analysé cette proposition de résolution et formulé plusieurs recommandations. [Le crédit familial | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

L'Institut souligne que l'accès aux structures d'accueil pour les jeunes enfants et les personnes dépendantes est sans aucun doute le principal facteur influençant la participation des femmes au marché du travail. C'est pourquoi l'Institut estime que l'investissement dans des structures d'accueil de qualité et abordables reste un enjeu crucial, tout comme la capacité à développer des services de soins de santé professionnels accessibles pour les autres membres dépendant·e·s de la famille.

Le Comité CEDAW⁴ appelle également, dans sa recommandation n° 44 à l'égard de la Belgique, à :

(b) Encourager en priorité les femmes à passer du travail à temps partiel au travail à temps plein, notamment en prévoyant suffisamment de structures de garde d'enfants adaptées et accessibles

L'Institut attire également l'attention sur la répartition inégale des tâches de soins et les absences de longue durée au travail. On observe un écart de genre parmi les personnes en arrêt de travail de longue durée. En moyenne, les mères ont deux fois plus de chances que les pères de s'absenter du travail en raison de problèmes de santé mentale, tels qu'un burn-out ou une dépression. Cet écart de genre s'accroît à mesure que le nombre d'enfants de moins de sept ans dans la famille augmente. Chez les mères, le risque d'incapacité de travail due à un burn-out ou à une dépression augmente avec le nombre d'enfants. Ainsi, dans les familles comptant trois enfants ou plus, ce risque est déjà trois fois plus élevé pour les femmes. La récupération physique

⁴ Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et ses observations finales concernant le 8^e rapport périodique de la Belgique tinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2FC%2FBEL%2FCO%2F8&Lang=en



d'une femme après un accouchement ne joue ici aucun rôle : l'écart de genre est tout aussi important chez les parents adoptifs. La principale explication réside dans la répartition inégale des tâches de soins au sein des familles. « Celle-ci rend la conciliation entre travail rémunéré et parentalité plus difficile pour les femmes que pour les hommes ».

[Fête des Pères : pour la première fois, plus de papas que de mamans optent pour un congé parental payé, avec réduction d'une demi-journée | SD Worx](#)

Enfin, l'Institut réalisera également une analyse du système belge de prévention, de reconnaissance et d'indemnisation des maladies professionnelles sous l'angle du genre. Cette analyse part du constat que davantage de femmes sont en incapacité de travail, mais que leurs maladies professionnelles sont moins souvent reconnues. Or, cette reconnaissance joue un rôle important dans la prévention : on peut prévenir ce qui n'est pas reconnu. L'étude débouchera également sur des recommandations.

4. Les problèmes de genre en matière de ségrégation et de qualité du travail

Dans l'Indice de l'EIGE, la Belgique obtient son plus mauvais résultat dans le domaine du **travail**. **La Belgique obtient ici** 69,1 points, soit un score légèrement inférieur à la moyenne européenne et se classe ainsi à la 19^e place. **La qualité du travail** reste un défi important ainsi que la ségrégation sur le marché du travail, avec des secteurs à forte prédominance masculine ou féminine (STEM, soins de santé, éducation, etc.) et d'autres où les femmes sont sous-représentées :

[Belgium | Work | 2025 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality.](#)

Le Comité CEDAW exprime également, dans sa recommandation n° 43, ses préoccupations concernant :

- (a) *La persistance de ... la ségrégation verticale et horizontale sur le marché du travail et la concentration des femmes dans des emplois à temps partiel dans les secteurs public et privé ;*
- (e) *... les obstacles supplémentaires que les femmes issues de groupes défavorisés (migrantes, femmes sans papiers, femmes handicapées, femmes roms et femmes âgées) rencontrent lorsqu'elles cherchent à accéder au marché du travail, à s'y maintenir ou à obtenir une promotion.*

La Belgique obtient également un score concernant l'indicateur « qualité du travail », mais celui-ci se situe autour de la moyenne européenne :

L'indice de l'EIGE évalue la qualité du travail sur la base de l'indicateur suivant : *The indicator for low-paid workers, defined as receiving two thirds of the national median employee income or less (including gross cash, non-cash employee income and employers' social insurance contributions). Low-paid jobs are a key driver of economic vulnerability. Women – often stereotyped as secondary or supplementary earners – are at far greater risk of such vulnerability, as they are more often engaged in part-time work.* [Belgium | Work | 2025 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality](#)



L'Institut constate toutefois, de manière générale, des progrès constants en matière d'emploi des femmes :

- **Salarié·e·s** : le nombre de femmes salariées a plus que doublé entre 1985 et 2024, tandis que le nombre d'hommes a augmenté plus lentement, d'environ 20%. Hommes et femmes sont aujourd'hui **quasi à égalité** dans le salariat (respectivement 51% et 49%).

Mais on constate une faible progression chez les indépendant·e·s :

- **Indépendant·e·s** : les nombres de femmes indépendantes et d'hommes indépendants ont connu des évolutions bien plus faibles (inférieures à 10%). Les deux tiers des indépendant·e·s sont des hommes (64,4%), une proportion inchangée depuis 1985, ce qui reflète la persistance de freins structurels à l'entrepreneuriat féminin.

voir : [GenderStat | Statut professionnel](#)

L'Institut publie par ailleurs divers rapports statistiques et de recherche qui montrent que la ségrégation horizontale est et reste tenace : la répartition selon le secteur économique montre que les femmes se concentrent dans le secteur des services (90%), tandis que les hommes se partagent davantage entre les services (67,5%) et l'industrie (30,1%). Ce sont surtout le secteur primaire et les organismes extra-territoriaux qui occupent une faible minorité de travailleur·se·s. Voir : [GenderStat | Ségrégation professionnelle](#)

Bien que ce secteur offre une forme d'emploi déclarée et encadrée, le travail repose principalement sur des contrats à temps partiel et faiblement rémunérés. La forte concentration féminine reflète des inégalités persistantes dans l'accès à un emploi stable et diversifié, tout en illustrant la division sexuée du travail dans les métiers du soin et de l'entretien (cfr supra 3). Voir [GenderStat | Travail temporaire et types particuliers d'emploi](#)

4.1 Les obstacles sur le marché de l'emploi pour les femmes d'origine hors UE

En Belgique, le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE ne s'élève qu'à 49%, contre 66% des hommes d'origine externe à l'UE et 75 % des femmes d'origine belge. C'est ce qu'indique une [nouvelle étude](#) de l'Institut. La Belgique figure ainsi parmi les pays européens où l'écart d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE est le plus marqué.

Environ un tiers de l'écart entre le taux d'emploi des femmes d'origine externe à l'UE et celui des femmes d'origine belge peut s'expliquer par des différences de niveau d'éducation et de la taille du ménage. À caractéristiques socio-démographiques identiques, l'écart de taux d'emploi se réduirait de 9 points de pourcentage entre ces deux catégories de population.

Mais les deux tiers restants ne peuvent pas être expliqués par ces variables socio-démographiques. L'étude indique des obstacles structurels qui échappent aux seules analyses statistiques : une maîtrise insuffisante des langues nationales, la non-reconnaissance des diplômes extra-européens ou encore les préjugés et les discriminations à l'embauche. C'est pourquoi l'étude combine une analyse quantitative et des entretiens de terrain en donnant la parole aux actrices concernées. De nombreuses femmes en situation de migration confirment ces difficultés et soulignent une sous-évaluation de leurs compétences et de leurs expériences professionnelles.

Les femmes d'origine externe à l'UE sont confrontées à de multiples difficultés : aux discriminations liées au genre et à l'origine s'ajoutent des barrières linguistiques, des préjugés, des difficultés d'accès aux services de garde d'enfants et des réseaux sociaux et professionnels



limités. Ces obstacles entravent non seulement leur participation économique mais aussi leur intégration sociale.

Pour réduire durablement ces écarts, l'Institut formule plusieurs recommandations :

- **Personnaliser les trajets d'insertion professionnelle** afin de mieux prendre en compte les **parcours migratoires des femmes d'origine externe à l'UE et la vulnérabilité** administrative et économique qui y est associée ;
- **Encourager et soutenir les projets pilotes d'insertion socioprofessionnelle des femmes d'origine externe à l'UE de type coaching en entreprise ;**
- **Faciliter la reconnaissance et l'équivalence des diplômes étrangers**, en particulier dans les métiers des soins, en développant des **programmes passerelles** permettant aux personnes ayant étudié en dehors de l'UE de se mettre à niveau et de valoriser leurs compétences ;
- Mettre en place un **guichet unique**, accessible physiquement et en plusieurs langues, pour fournir une information claire et centralisée sur les démarches liées à l'équivalence des diplômes ;
- **Offrir des cours de langue financièrement abordables**, conçus en fonction des **besoins professionnels** des femmes migrantes et **compatibles avec les contraintes familiales** (par exemple via des horaires adaptés ou des formules hybrides) ;
- Renforcer **l'offre de service de garde d'enfants qualitative, abordable et flexible** pour permettre aux femmes migrantes d'effectuer des démarches administratives, de suivre une formation ou d'accéder à un emploi.

Ces recommandations sont en phase avec l'étude [Femmes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail](#), publiée en juin 2025. (cf. infra 4.4)

Enfin, les femmes interrogées dans le cadre de cette étude rapportent faire régulièrement l'objet de sous-évaluation de leurs compétences voire de discriminations ce qui freinerait également leur accès à un emploi stable et de qualité. L'Institut mènera une étude pour objectiver cette problématique et proposera des recommandations.

4.2. Genre et bien-être au travail

L'Institut dispose de diverses recommandations et d'une jurisprudence relative au harcèlement sexuel au travail.

Pour rappel : l'Institut dispose d'un mandat en matière de harcèlement sexuel au travail, en vertu de la Loi Bien-être (du 4 août 1996) et de la Loi Genre (du 10 mai 2007).

Les signalements relatifs au harcèlement au travail figurent parmi les plus nombreux dans les chiffres annuels, avec un pic en 2023 : [Deux fois plus de signalements de harcèlement et harcèlement sexuel en 2023 | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

Outre l'assistance juridique, l'Institut mène également diverses recherches sur le harcèlement sexuel au travail. La première recherche, lancée en 2020, révèle que ce sont surtout les jeunes travailleuses qui se sentent les plus vulnérables. Ce sont principalement les travailleuses qui vivent leur première expérience professionnelle qui sont le plus souvent la cible de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. [Les jeunes travailleur·se·s vulnérables au harcèlement sexuel | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

Une récente enquête d'Eurostat révèle que près d'un homme sur cinq (17,5%) et près d'une femme sur trois (32,9%) ont déjà été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. 5,3%



des hommes et 14,9% des femmes ont indiqué en avoir été victimes dans le cadre de leur emploi actuel. [Eurostat, onderzoek EU-GBV, 2024](#)

Par ailleurs, ces chiffres mettent en évidence des lacunes persistantes en matière d'information et de sensibilisation : 30% des répondant·e·s indiquent ne pas savoir vers qui se tourner pour obtenir de l'aide lorsqu'ils·elles sont victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.

Dans l'ensemble, ces chiffres montrent que le harcèlement sexuel au travail reste un problème très répandu. Il est toutefois difficile d'analyser les tendances des évolutions en Belgique, car les données à ce sujet ne sont pas collectées de manière uniforme. Il n'existe pas de chiffres administratifs relatifs aux signalements de harcèlement sexuel. Étant donné que les procédures auprès des personnes de confiance et des conseiller·ère·s en prévention se déroulent au sein des organisations et qu'il n'y a aucune obligation de communiquer ces chiffres, on ne dispose d'aucune visibilité sur le nombre de personnes qui recourent aux procédures existantes, sur le déroulement de ces procédures ni sur leur issue pour les victimes. L'efficacité des procédures existantes reste donc incertaine. Dans ses recommandations, l'Institut souligne donc la nécessité d'une collecte de données cohérente et structurée, ainsi que d'une analyse (de genre) de celles-ci, et insiste également sur la nécessité de mener régulièrement des analyses et des recherches politiques sur le harcèlement sexuel au travail.

L'Institut dispose de plusieurs jurisprudences en matière de harcèlement sexuel au travail, dont certaines sont très stratégiques. Ainsi, dans un procès intenté par l'Institut, un employeur a été pour la première fois condamné pour discrimination (indirecte) en raison de l'absence d'une politique adéquate contre les comportements sexuels transgressifs. Plus concrètement, la Cour du travail de Bruxelles a condamné l'employeur parce que l'entreprise ne disposait pas d'une politique de prévention efficace, que les victimes n'étaient pas correctement protégées et qu'il n'existait pas non plus de politique appropriée en matière de suivi des plaintes. [L'absence de politique en matière de comportements sexuels transgressifs constitue une discrimination | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#) Fort de cette décision de justice, l'Institut élaborera plusieurs recommandations concrètes à l'intention de diverses parties prenantes, dont les employeurs eux-mêmes. Il subsiste en effet un besoin manifeste de disposer d'outils plus concrets et plus orientés vers la pratique à l'intention des employeurs et des entreprises. Ces outils devront préciser à quoi ressemble, dans la pratique, une politique de prévention proactive, en accordant une attention particulière au consentement sexuel, aux comportements sexuels transgressifs en ligne, aux contextes de travail modernes tels que le télétravail et les déplacements professionnels, ainsi qu'à la violence et aux comportements transgressifs de la part de tiers, tels que les client·e·s ou les patient·e·s. À cet égard, il est important de souligner auprès des employeurs qu'un cadre proactif va au-delà de la simple mise à disposition de canaux de signalement (cf. pour les employeurs : Gender@Work - Toolkit). Il est en outre essentiel de définir des normes de conduite claires et explicites pour l'ensemble de l'organisation, avec de préférence des normes plus strictes pour les responsables hiérarchiques, compte tenu de leur position dominante.

L'Institut constate que, pour pouvoir offrir une protection efficace aux victimes, il est nécessaire d'accroître la visibilité et l'accessibilité des canaux de signalement et de soutien existants, tant au sein des organisations qu'à l'extérieur (voir également la recommandation n° 44 (d) du Comité CEDAW⁵). En outre, la politique doit également prévoir un soutien pour les victimes qui n'osent effectuer des signalements qu'après la fin de leur contrat de travail. Aujourd'hui, celles-ci se retrouvent souvent en dehors des procédures existantes et, en raison de délais de prescription

⁵ De sensibiliser les employeurs et les employés au harcèlement sexuel et aux dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel, de veiller à ce que tous les signalements de harcèlement sexuel fassent l'objet d'une enquête effective et que les responsables soient dûment sanctionnés, et de ratifier la Convention de 2019 de l'Organisation internationale du Travail sur la violence et le harcèlement (n° 190) ;



courts, n'ont plus nulle part où s'adresser. C'est pourquoi il est nécessaire de mettre en place des possibilités de signalement accessibles et sans limite de temps pour les ex-travailleur-se-s.

De plus, il est crucial d'intégrer systématiquement une perspective de genre dans les politiques de prévention et de gestion des risques psychosociaux sur le lieu de travail, ce qui, outre la jurisprudence susmentionnée, avait déjà été recommandé en 2020 par le GREVIO, l'organe chargé de surveiller la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul, dans son rapport d'évaluation sur la Belgique. Cela implique notamment que les services de prévention devraient systématiquement prendre en compte la dimension de genre dans leurs analyses de risques, leurs plans de prévention et leurs rapports. La formation des personnes de confiance et des services de prévention doit également être renforcée, en accordant une attention particulière au genre, au sexisme, au harcèlement sexuel et à l'intersectionnalité. Dans le cadre d'une collecte de données rigoureuse, il est en outre important que ces services soient tenus de consigner les chiffres anonymes relatifs aux signalements et de les analyser sous l'angle du genre. De même, une vue d'ensemble centralisée des données de signalement provenant de différents canaux contribuerait à une meilleure approche et à un meilleur suivi de la problématique. Cela permettrait également d'accroître la visibilité du problème structurel, ce qui permettrait à la politique de mieux s'adapter à la réalité.

En matière d'analyse des risques, l'Institut souligne également la nécessité d'accorder une attention spécifique aux groupes vulnérables. En Belgique, par exemple, il n'existe pratiquement pas de données spécifiques sur les expériences des personnes LGBTQI+ et des personnes en situation de handicap en matière de harcèlement sexuel au travail, alors que ces groupes sont exposés à un risque plus élevé dans ce domaine.

Enfin, la Belgique doit redoubler d'efforts pour mettre en œuvre, conformément à la Convention n° 190 de l'OIT, ratifiée par la Belgique en 2019, une politique en matière de harcèlement sexuel dans « le monde du travail », plutôt que de se limiter au seul environnement de travail physique. Cela implique notamment de prêter attention aux comportements transgressifs lors des trajets domicile-travail, lors des déplacements professionnels ou lors d'événements liés au travail, ainsi que d'accorder une plus grande attention à l'impact des violences entre partenaires sur le contexte professionnel. Les employeurs doivent également reconnaître les violences entre partenaires comme un risque psychosocial réel sur le lieu de travail et prendre les mesures appropriées pour en détecter les signaux, apporter un soutien et mettre en place des procédures de sécurité.

De manière générale, l'Institut a, dans son mémorandum adressé au gouvernement, appelé à prendre des mesures visant à créer des environnements et des cultures de travail inclusifs et sûrs, ainsi qu'à améliorer le bien-être sur le lieu de travail, notamment en luttant contre le sexisme et les comportements sexuels transgressifs au travail. L'un des autres thèmes prioritaires en matière d'égalité de genre, issu du mémorandum de l'Institut, concerne le renforcement de la lutte contre les violences basées sur le genre en ligne. Dans ce cadre, l'EIGE estime que les politiques sur le lieu de travail doivent être mises à jour afin d'inclure les formes de harcèlement en ligne, telles que le sexting et le cyberharcèlement. L'Institut a déjà élaboré une boîte à outils : [Boîte à outils violences sexuelles en ligne](#)

4.3. Recommandation générale concernant la ségrégation et la qualité du travail

L'Institut tient à réitérer, sans préjudice des recommandations spécifiques à chaque domaine (cf. supra), la recommandation générale formulée par le Comité CEDAW dans sa recommandation n° 44 :



(f) De prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des mesures temporaires spéciales, pour combattre les obstacles structurels auxquels se heurtent les femmes issues de groupes défavorisés (telles que les migrantes, les femmes sans papiers, les femmes handicapées, les femmes roms et les femmes âgées) pour accéder au plein emploi productif, obtenir un travail décent...

Dans son mémorandum, l'Institut demande aussi au gouvernement d'éliminer la ségrégation horizontale et de mieux valoriser les professions et les secteurs où les femmes sont fortement surreprésentées, sur le plan financier, sur le plan de la qualité du travail et des conditions de travail, et sur le plan du statut du travail au sein de la société. Il demande également d'accroître l'indépendance économique des femmes en améliorant leur accès à un emploi durable et de qualité et en supprimant les obstacles, et d'accorder, dans le cadre d'actions économiques, liées au marché du travail et de lutte contre la pauvreté, une attention spécifique et structurelle aux groupes vulnérables tels que les femmes issues de l'immigration, les femmes à la tête de familles monoparentales, les femmes peu qualifiées, les femmes enceintes, les femmes âgées et les femmes atteintes d'un handicap.

En 2025, l'IEFH a mené une étude sur les femmes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail. Cette étude examine les différents facteurs qui rendent les femmes davantage vulnérables sur le marché du travail, en s'intéressant à la fois aux conditions liées à leur emploi, à leur inoccupation et aux obstacles structurels qui compliquent leur insertion professionnelle. En explorant les vulnérabilités liées au poste, l'étude met en lumière la précarité des emplois occupés par de nombreuses femmes (moins de protection au travail, faible contrôle sur les conditions de travail, écarts salariaux persistants entre les sexes, emploi instable et à temps partiel, etc.), les rendant plus vulnérables face à des risques externes. Dans ce rapport, l'Institut a formulé plusieurs recommandations de mesures que les autorités peuvent prendre pour favoriser l'accès au marché du travail des femmes en situation de vulnérabilité, et veiller en outre à ce que l'emploi soit aussi durable que possible. [Femmes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

L'Institut a également consacré tout un chapitre de son mémorandum aux principales mesures nécessaires pour renforcer l'égalité de genre sur le marché du travail, lutter contre l'écart au niveau des salaires et des pensions, renforcer l'égalité de genre dans les dispositifs permettant de favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et prendre des mesures concrètes pour encourager les pères à s'investir davantage dans la vie familiale.

L'Institut suit de près l'élaboration des politiques en la matière et formule, le cas échéant, des études et des recommandations concrètes, cf. supra.

Dans son Plan Stratégique 2026-2029, l'Institut accorde une attention particulière aux actions visant à éliminer la ségrégation sur le marché du travail et à améliorer la qualité de celui-ci.

L'Institut poursuit également son engagement autour du thème de la « conciliation entre vie familiale et vie professionnelle », et ce dans l'ensemble de ses mandats et compétences. L'importance d'une bonne mise en œuvre de la stratégie européenne en matière de soins y est soulignée.

L'Institut souligne également l'importance d'une mise en œuvre rigoureuse de la Directive 2024/1500⁶. Le renforcement de l'Institut en tant qu'institution indépendante et efficace, dotée d'un mandat et de moyens suffisants, constitue une plus-value structurelle importante et nécessaire pour aborder, tant de manière préventive que réactive, de facto et de jure, les aspects socio-économiques de l'égalité de genre.

⁶ Cfr aussi: [NHRIs, Equality Bodies and Ombuds institutions supporting the application of the EU Charter of Fundamental Rights – Equinet's submission to the European Commission consultation – Equinet](#)



5. Femmes et prise de décision

L'Institut constate que les femmes et les personnes présentant des identités de genre, expressions de genre ou caractéristiques sexuelles diverses restent sous-représentées aux positions de pouvoir politiques, économiques et sociétales. Cela entrave non seulement leur épanouissement individuel, mais conduit également à des politiques qui ne tiennent pas suffisamment compte de la diversité des réalités de vie.

L'Institut a publié, en [2009](#), [2013](#) et [2024](#) **des rapports d'analyse** donnant un aperçu de la **représentation des femmes au sommet de la hiérarchie dans 12 domaines sociétaux** : entreprises cotées et non cotées, fonction publique, médias, ONG, pouvoir judiciaire, autorités académiques, partis politiques, armée, etc.

Le dernier rapport de 2024 montre que les femmes sont encore sous-représentées dans le processus décisionnel. Malgré les progrès réalisés, la proportion de femmes dans la prise de décision reste partout inférieure à celle des hommes, et seule une poignée de domaines s'approche de la parité hommes-femmes. Certains domaines affichent une stagnation, voire une régression. ([communiqué de presse](#))

Le [rapport](#) de l'Institut sur l'écart salarial de 2025 aborde également la question du plafond de verre.

Dans l'Indice de l'EIGE également, la Belgique se situe en dessous de la moyenne européenne en ce qui concerne les postes de direction occupés par des femmes : [Belgium | Work | 2025 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality](#)

5.1. Quotas

En 2012, les femmes ne représentaient que 12,7% des membres des conseils d'administration des entreprises cotées en bourse et 7,1% des entreprises non cotées. Soulignons néanmoins que suite à l'adoption de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas dans les entreprises cotées, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises du BEL20 (20 plus grandes entreprises cotées) a quadruplé entre 2008 et 2020.

En 2016, l'Institut a publié une [étude](#) visant à évaluer les premiers **effets de la législation**. Pour cela, nous avons analysé la représentation des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration des entreprises soumises à la loi pour les années 2008, 2012 et 2014. L'étude a à nouveau été réalisée en [2016](#), en [2018](#), en [2022](#) et en [2025](#).

La cinquième étude a démontré que **l'approche contraignante des quotas semble fonctionner** : la proportion de femmes au sein des conseils d'administration a quadruplé entre 2008 et 2024, atteignant 37,3% en 2024. **Le contraste est d'autant plus marqué avec les comités de direction**, non soumis à la Loi Quotas : les femmes n'y représentent que 21,1% des membres.

Pour davantage de données statistiques, voir également : [GenderStat | Représentation économique](#)

5.2. Violences facilitées par la technologie à l'encontre de personnalités publiques

Dans le cadre de « Femmes au sommet », l'Institut a également souligné l'émergence d'un autre problème :



Les rapports de l'Institut sur le sexisme en période électorale et celui de l'Institut Fédéral des Droits Humains sur les défenseur·e·s des droits humains soulignent que les femmes politiques et les défenseur·e·s des droits humains présentent une vulnérabilité accrue au harcèlement en ligne, en raison à la fois de leur visibilité publique et des causes qu'ils et elles défendent. Ces violences numériques ciblent fréquemment des caractéristiques personnelles (notamment le plus souvent le genre) et peuvent avoir des effets psychologiques et professionnels importants, tout en contribuant à restreindre l'espace d'expression et d'action de ces acteurs et actrices dans la société. [Publication](#)

5.3. Recommandations

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes stipule dans ses observations finales concernant le huitième rapport périodique de la Belgique (cfr supra) que la Belgique doit *adopter des mesures temporaires spéciales pour parvenir à une égalité de fait entre les femmes et les hommes dans les domaines où les femmes sont sous-représentées ou désavantagées et, en particulier, aux postes de décision et de direction dans les sphères politique et économique ...* (20)

Le Comité prie instamment la Belgique, dans sa recommandation n°38, b, c & d :

- (b) D'adopter des mesures ciblées, y compris des mesures temporaires spéciales telles que le recrutement et la promotion préférentiels des femmes candidates, pour atteindre la parité aux postes de la fonction publique pourvus par nomination, en particulier aux postes de décision relevant de l'administration publique, des affaires étrangères et du pouvoir judiciaire ;***
- (c) D'appliquer strictement la loi qui impose aux entreprises publiques autonomes et aux sociétés cotées en bourse de ne pas compter plus de deux tiers d'administrateurs du même genre dans leurs conseils d'administration ;***
- (d) D'envisager l'adoption de mesures spéciales temporaires pour accélérer la participation des femmes à la prise de décision dans les entreprises qui ne sont pas visées par la législation portant sur les entreprises publiques autonomes et les sociétés cotées en bourse ;***

Dans son mémorandum, l'Institut invite le gouvernement à : *déployer des efforts supplémentaires pour garantir l'égalité de genre au niveau des organes et des postes de prise de décision et lutter contre la ségrégation verticale, notamment au moyen de la transposition de la directive de l'UE sur les femmes dans les conseils d'administration, en augmentant les quotas dans les conseils d'administration à 40% et en instaurant des quotas de genre dans les comités de direction des grandes entreprises cotées en bourse et par la mise en œuvre d'actions visant à promouvoir l'égalité des genres dans les sociétés non cotées en bourse.*

6. Discrimination à la grossesse

La grossesse et la maternité sont deux des critères protégés pour lesquels l'Institut est compétent. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination des femmes et des hommes (Loi Genre) assimile une distinction directe fondée sur la grossesse et la maternité à une distinction directe fondée sur le sexe. Les femmes/personnes enceintes et les mères sont donc protégées contre un traitement désavantageux en raison de leur grossesse ou de leur maternité.



Le législateur a fait en sorte que les femmes enceintes puissent bénéficier d'une double protection. La loi sur le travail du 16 mars 1971 protège les femmes enceintes à partir du moment où elles informent officiellement leur employeur de leur grossesse, et ce tant contre un licenciement que contre une non-prolongation d'un contrat de travail temporaire. La Loi Genre protège en outre les femmes enceintes contre une inégalité de traitement lorsque celle-ci est due à leur grossesse, et ce à tout moment.

Le fait de suivre un traitement de fertilité peut également engendrer un traitement défavorable. C'est pour cette raison que la procréation médicalement assistée a explicitement été ajoutée dans la Loi Genre en tant que critère protégé spécifique, à côté de l'allaitement.

En 2017, l'Institut a publié l'étude [Grossesse au travail. Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique](#). Le constat était inquiétant : 3 travailleuses sur 4 ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, préjudice et tensions au travail sur base de leur grossesse ou maternité. Concrètement pour les travailleuses du groupe de recherche, et suite à leur grossesse, 12% d'entre elles ont subi un préjudice sur le plan financier ou de la carrière ; 10% ont été évaluées plus négativement qu'auparavant ; et une travailleuse sur cinq n'a pas pu exercer pleinement son droit au congé de maternité.

La plupart des plaintes que l'Institut reçoit par rapport à ces critères protégés concernent l'accès au marché de l'emploi (par exemple le fait de refuser une personne enceinte lors d'une candidature, le fait de poser des questions sur la volonté d'avoir des enfants lors d'un entretien d'embauche ou le fait de refuser une personne en raison de sa maternité) et la rupture d'un contrat de travail après l'annonce d'une grossesse.

En 2024, 38% des signalements dans le domaine « travail » concernent des discriminations basées sur le sexe. Plus d'un signalement sur trois (38%) concerne la maternité au sens large. Cela prouve que la discrimination et l'inégalité de traitement en raison de la grossesse, de la maternité ou de la procréation médicalement assistée restent des problèmes majeurs dans notre société, même en 2024. 11% des signalements du domaine « travail » portent sur le thème de la parentalité. [Rapport annuel 2024](#)

L'Institut constate que les citoyen·ne·s et les partenaires sociaux ne sont pas encore au courant de leurs droits, de leurs obligations et de l'approche possible. En 2025, l'Institut a publié une brochure intitulée [Grossesse au travail. Guide à l'usage des travailleuses et des employeurs pour un traitement sans discrimination](#)

Le Comité CEDAW exprime également, dans sa recommandation n° 43, sa préoccupation concernant :

(b) Le nombre élevé de plaintes pour discrimination à l'embauche fondée sur la grossesse et la maternité ;

Dans sa recommandation n° 44, le Comité CEDAW exhorte la Belgique à :

(c) renforcer les mesures prises pour lutter contre la discrimination en matière d'emploi à l'égard des femmes fondée sur la grossesse et la maternité, y compris en menant régulièrement des inspections du travail et en améliorant l'accès des femmes à des mécanismes de plainte confidentiels et indépendants ;

7. Santé et travail : ménopause et travail

L'Institut a inscrit la problématique de la ménopause et du travail à son ordre du jour. Il met non seulement en évidence les différents points problématiques liés à cette thématique, mais il a également organisé des sessions de réseautage et formule des recommandations à l'intention des partenaires sociaux et des décideurs politiques afin d'y apporter une réponse structurelle.

L'un des problèmes réside par exemple dans le fait qu'un quart des femmes sont gênées au travail par des symptômes de la ménopause, mais qu'elles estiment également qu'il n'est pas possible d'aborder ce sujet avec leur employeur. [Securex](#). L'Institut a élaboré à ce sujet différentes recommandations et guides :

[Rencontre du réseau des entreprises gender-friendly | Ménopause au travail : favoriser le bien-être et la rétention des talents | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

Et <https://genderatwork.be/fr/toolkit/21>

À la demande de la Commission Santé et Égalité des chances de la Chambre des représentants, l'Institut a également publié une recommandation qui analyse trois propositions de résolution concernant la (péri)ménopause et recommande des mesures supplémentaires pour améliorer la situation actuelle :

[Trois propositions de résolution sur la \(péri\)ménopause | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

8. IA et discrimination

Depuis 2025, l'Institut a été désigné comme l'une des autorités belges compétentes par rapport à l'*AI act*. Il pourra donc recevoir des signalements, agir dans le cadre de ses compétences et venir en aide aux victimes. Outre ce traitement individuel des signalements, l'Institut intervient également dans d'autres domaines afin de mettre en lumière les problèmes liés à l'IA et à la discrimination. Il a ainsi mené une étude et formulé des recommandations politiques sur le thème de l'IA et du recrutement, dont les conclusions suivantes peuvent être retenues :

En Belgique, 74 % des recruteur·se·s utilisent l'intelligence artificielle (IA) dans au moins une étape du processus de sélection. [L'étude](#) réalisée à la demande de l'Institut montre cependant que les professionnel·le·s ont peu conscience des risques de biais de genre et de discrimination des outils d'IA.

L'étude révèle que les outils d'IA sont principalement mobilisés lors de la phase préparatoire (rédaction d'offres d'emploi, génération de questions d'entretien), ainsi que lors de la recherche de candidat·e·s, notamment via LinkedIn Recruiter. L'utilisation de l'IA reste plus limitée lors de la phase de sélection, où l'IA est utilisée pour l'analyse automatisée des CV ou l'évaluation des candidat·e·s.

Bien que l'IA soit souvent considérée comme plus objective, l'étude montre que les recruteur·se·s sont conscient·e·s de certains biais inhérents aux systèmes d'IA. Il s'agit notamment des biais liés à l'utilisation des réseaux sociaux, qui tendent à favoriser certains profils de candidat·e·s tout en excluant d'autres. En revanche, le risque de biais de genre et de discrimination est rarement



mentionné spontanément et seule une minorité des recruteur·se·s déclare prendre des mesures actives pour y remédier.

« L'étude confirme un paradoxe : si l'IA peut contribuer à standardiser les processus de recrutement et à réduire l'impact de la subjectivité des recruteur·se·s, rendant ainsi les procédures plus objectives, elle n'offre toutefois aucune garantie de neutralité. Sans vigilance, l'IA peut reproduire des stéréotypes et générer des discriminations, avec le risque de renforcer les inégalités existantes. Certain·e·s recruteur·se·s en sont déjà conscient·e·s, mais cette prise de conscience doit devenir générale, tant au niveau politique et organisationnel qu'individuel », souligne Michel Pasteel, directeur de l'Institut.

La majorité des recruteur·se·s (64%) ont une perception positive de l'IA, principalement en raison des gains de temps et d'efficacité. Toutefois, des inquiétudes existent, notamment concernant le contact humain, la fiabilité des résultats et le risque de reproduction des préjugés existants. Par ailleurs, seules 21% des organisations ont pris des mesures en lien avec la législation sur l'IA. Pourtant, le [règlement européen sur l'IA \(AI Act\)](#) a classé les systèmes utilisés dans les processus de recrutement comme « haut risque », avec des exigences spécifiques à implémenter.

À la suite de cette étude, l'Institut a formulé un certain nombre de recommandations :

- **renforcer l'encadrement juridique**, en préservant les dispositions originales du [règlement européen sur l'IA \(AI Act\)](#) et en analysant l'adéquation du cadre légal belge sur l'anti-discrimination dans le contexte du recrutement et du travail à l'ère de l'IA ;
- **accroître les connaissances** par des actions d'information et de formation à destination des développeurs, des employeurs et des professionnel·le·s du recrutement. Dans cette optique, l'Institut organisera en 2026 une journée d'étude et publiera une brochure destinée aux employeurs contenant des conseils pour une utilisation responsable de l'IA sur le lieu de travail.
- **encadrer les usages de l'IA au niveau organisationnel**, notamment via des politiques internes ;
- **intégrer le principe d'« Equality by Design »** dans le développement des systèmes d'IA.

[IA & recrutement en Belgique : le biais de genre sous-estimé | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

Par ailleurs, l'IEFH a élaboré une brochure sur l'utilisation responsable de l'IA pour prévenir la discrimination fondée sur le genre : [Utilisation responsable de l'IA sur le lieu de travail | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

9. Personnes transgenres et intersexes

À l'occasion de la Journée internationale du souvenir trans, l'Institut présente les résultats de la troisième édition de l'étude « [Être une personne transgenre ou non binaire en Belgique](#) ». Elle offre un aperçu des réalités vécues par ces personnes dans notre pays. Avec 975 participant·e·x·s, il s'agit de l'échantillon le plus large jamais consulté pour cette étude.

L'étude met en évidence plusieurs tendances fortes. Le **coming out** intervient plus tôt qu'auparavant, mais les personnes transgenres et non binaires continuent de se sentir insuffisamment en sécurité dans des environnements tels que l'école ou le travail.



Les résultats montrent par ailleurs un niveau de **discrimination** préoccupant. Plus de huit personnes sur dix déclarent avoir été victimes de discrimination au cours des deux dernières années, notamment lors de la recherche d'emploi : [Entre discrimination persistante et bien-être fragile : les défis des personnes transgenres et non binaires en Belgique | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#) Dans le prolongement de l'étude « Être une personne transgenre » », l'Institut publiera prochainement les résultats de son étude « Être une personne intersexe ».

L'Institut a réalisé plusieurs publications visant à prévenir et à combattre la discrimination dont ces personnes sont victimes sur le marché du travail : [Les personnes transgenres et intersexes au travail | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

10. (Gender)backlash et crise

L'attention positive portée à l'égalité de genre ces dernières années se trouve à un tournant. Les incertitudes politiques, l'instabilité économique, la polarisation sociale et la montée des courants anti-genre menacent de faire reculer les acquis. Les évolutions technologiques, les réformes juridiques et la crise climatique posent également des défis supplémentaires. Il existe un risque que les évolutions technologiques et la crise climatique renforcent la ségrégation sur le marché du travail. Voir notamment : [Women still underrepresented in green and digital sectors | EESC](#) Les données de l'Indice d'Égalité de Genre de l'EIGE – 2025 indiquent que plusieurs **stéréotypes de genre** restent répandus en Belgique, souvent à des niveaux supérieurs à la moyenne européenne. Davantage d'hommes que de femmes considèrent, par exemple, que les hommes sont plus ambitieux en politique, ou qu'il est acceptable qu'un homme contrôle les finances de sa partenaire, avec une prévalence particulièrement élevée chez les 18-24 ans.

On observe également qu'une part importante de la population estime qu'une femme est au moins partiellement responsable si des images intimes d'elle sont diffusées sans consentement, un point de vue plus fréquent chez les générations plus âgées.

Dans d'autres domaines — comme le rôle des parents, la répartition des tâches domestiques ou la perception de l'égalité de traitement dans la santé et l'éducation — les résultats belges se situent globalement autour de la moyenne de l'UE, tout en révélant la persistance de normes traditionnelles.

Enfin, les acquis sont de plus en plus soumis à des pressions, notamment sous l'angle de ce que l'on appelle le « mouvement anti-genre ». Les stéréotypes de genre ne constituent pas seulement un terreau fertile pour la discrimination, ils renforcent la ségrégation et les inégalités existantes et limitent également l'épanouissement individuel des personnes. Le sexisme et la rhétorique anti-genre sapent les droits humains fondamentaux et les valeurs démocratiques. Il est donc important de continuer à œuvrer en faveur de la protection et la promotion de l'égalité de genre, tant dans les domaines existants que dans les nouveaux domaines, et d'entreprendre des démarches en vue de consolider les acquis. Ces résultats soulignent l'importance d'intensifier les efforts de prévention, d'éducation et de sensibilisation afin de déconstruire les stéréotypes de genre. L'Institut souhaite offrir un contrepoids puissant à cette tendance, par la sensibilisation, l'éducation et l'action juridique, et demande donc expressément une mise en œuvre rigoureuse de la directive « *Equality Body* »⁷, accompagnée de moyens et de mandats suffisants.

[La Belgique à la 7^e place de l'indice européen de l'égalité de genre 2025 | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

⁷ Cfr aussi: [NHRIs, Equality Bodies and Ombuds institutions supporting the application of the EU Charter of Fundamental Rights – Equinet's submission to the European Commission consultation – Equinet](#)

