Gendergelijkheid en de arbeidsmarkt

L’égalité de genre et le marché du travail

Colloque Royal Work Honours Institute 13-11-2026

Leonie Hogervorst, beleidsmedewerker Gender & Werk / chargée de mission Genre & Emploi

Institut pour l’égalité des femmes et des hommes
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

.be

Sommaire

1. Institut pour l’égalité des femmes et des hommes
2. Quelques tendances
3. Pourquoi promouvoir l’égalité de genre au travail ?
4. Agir au niveau de l’organisation

1.

Institut pour l’égalité des femmes et des hommes



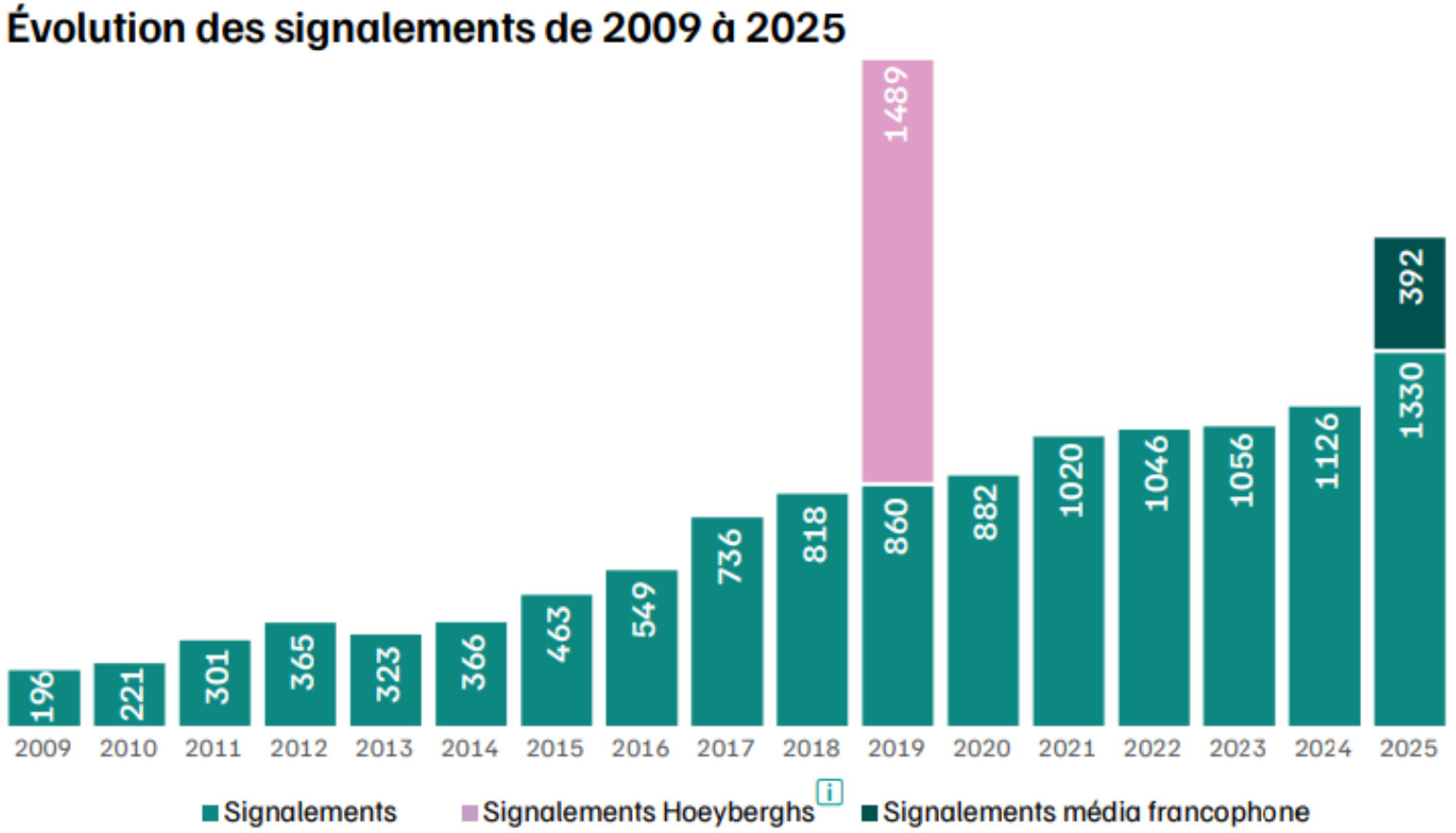
L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes

- Institution publique fédérale indépendante depuis 2002
- Mission :
  - Garantir et promouvoir **l’égalité de genre**, y inclus l’égalité des femmes et des hommes ;
  - Combattre toute forme de **discrimination et d’inégalité basée sur le sexe** (incl. grossesse, maternité, responsabilités familiales, identité de genre, etc.).

Domaines d’activité

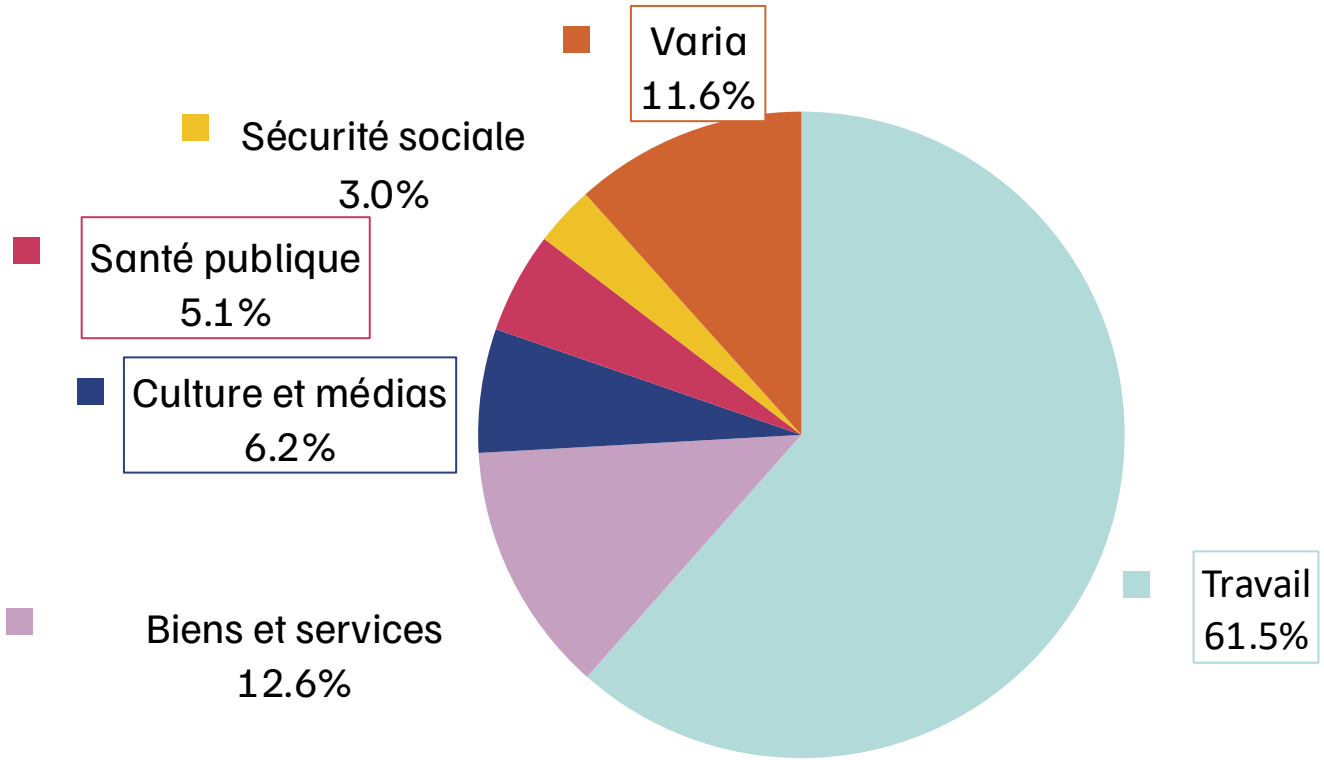


Nombre de signalements reçus



Source : Rapport annuel 2025

Signalements : domaine de discrimination



Répartition des signalements selon le domaine de discrimination, 2025		
Travail	61,5%	
Biens et services	12,6%	
Culture et médias	6,2%	
Santé publique	5,1%	
Sécurité sociale	3,0%	
VARIA	Activités économiques, sociales, culturelles et politiques	11,6%
	Enseignement	
	Impôts et avantages fiscaux	
	Service public	
	Aides sociales	
	Mention dans une pièce officielle/PV	
	Fonctionnaires	
	Orientation et formation professionelle	
	Autres	

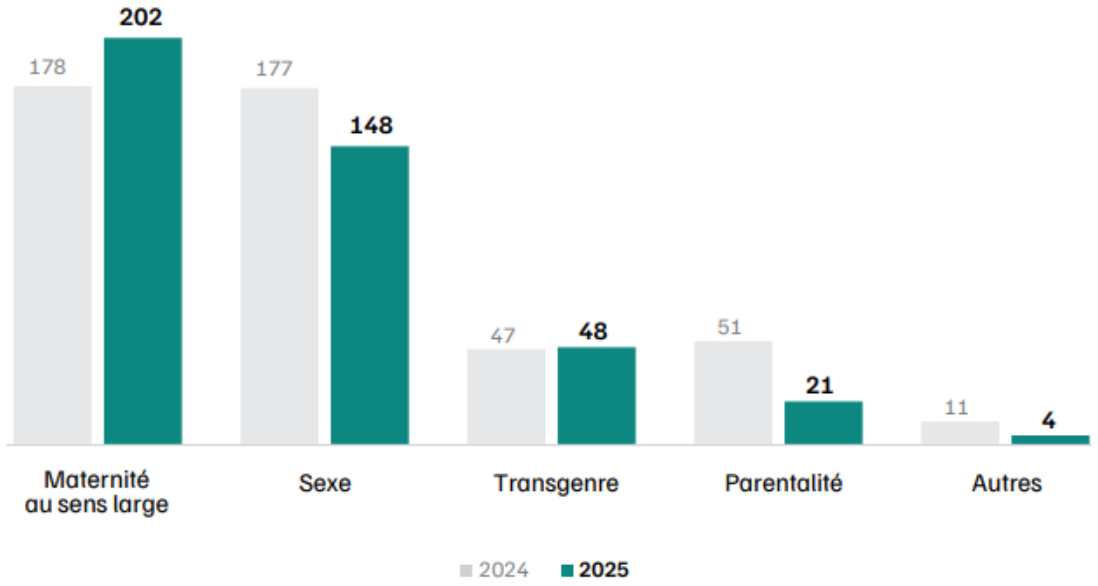
Source : Rapport annuel 2025

Signalements ‘travail’

Répartition des signalements dans le domaine « travail » de 2021 à 2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Accès à l’emploi	30%	26%	37%	20%	24%
Conditions de travail et rémunération	38%	34%	29%	48%	40%
Rupture des relations de travail	18%	25%	26%	28%	31%
Régimes complémentaires de sécurité sociale	0%	0%	4%	0%	0%
Autres	4%	3%	4%	4%	5%

Répartition des signalements dans le domaine « travail » selon le thème de discrimination



Source : Rapport annuel 2025

Exemple d’un signalement

Réponse d’un employeur à une candidate pour un poste d’employée administrative :

« Votre CV n’a pas été retenu. Votre rôle de mère doit primer sur votre carrière. Nous recherchons une personne sans responsabilités familiales et pouvant travailler selon des horaires flexibles. »

→ Condamnation pour discrimination par la Cour du travail de Bruxelles en juin 2021.

Exemple d’un signalement

Une stagiaire a été victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique. Après avoir signalé les faits à l’entreprise, elle a elle-même été poursuivie pour diffamation en raison de prétendus mensonges. L’organisation ne disposait d’aucune politique de prévention ni de procédure de signalement du harcèlement sexuel au travail. Elle n’était pas la seule victime de ce manager.

→ Condamnation pour discrimination par la Cour du travail de Bruxelles en 2023. L’absence d’une politique de prévention et de suivi des plaintes efficace a été qualifiée de discrimination indirecte à l encontre des travailleuses.

Comment l'IEFH promeut-il l'égalité de genre dans le domaine de l'emploi ?

- Études (écart salarial, femmes au sommet, congé parental, utilisation de l'IA, …)
- Sensibilisation (campagnes, évènements, formation)
- Matériel de soutien et d'information pour employeurs (bonnes pratiques, brochures, checklists, guides ⇨ genderatwork.be)
- Network sessions pour employeurs
- Recommandations politiques
- Soutien juridique
- Développement de communautés et partenariats

Sur quels enjeux l'IEFH travaille-t-il dans le domaine de l'emploi ?

- Conciliation vie privée-vie professionnelle
- Écart salarial
- Traitement égal dans le recrutement et la promotion
- Sexisme et harcèlement sexuel
- Bien-être et santé
- IA et biais
- Répartition inégale des femmes et hommes entre les secteurs
- Sous-représentation des femmes aux postes de leadership

2.

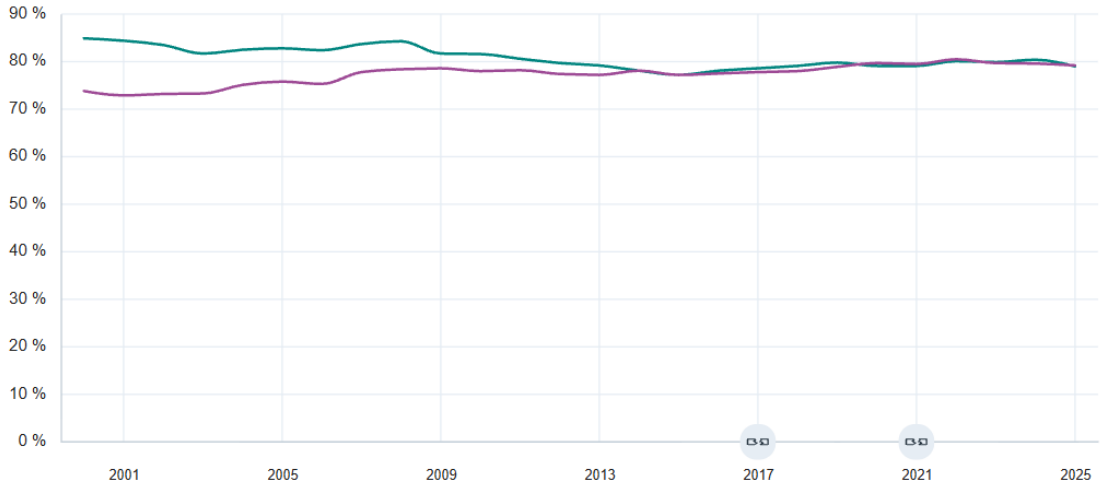
Quelques tendances



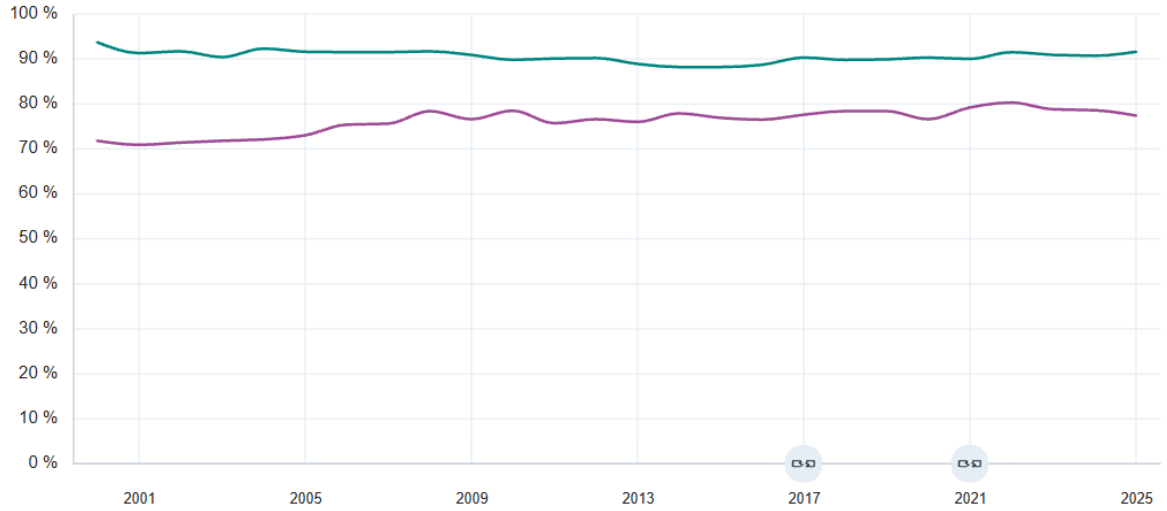
Quelques tendances

Taux d'emploi selon le nombre d'enfants de moins de 17 ans — Travail rémunéré

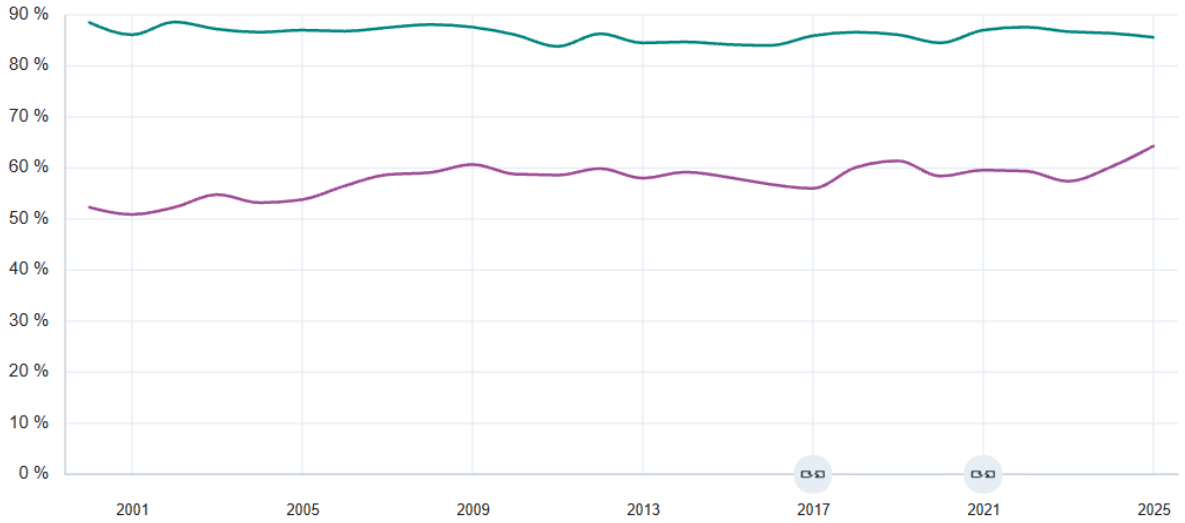
Région de résidence : Belgique | Nombre d'enfants : 0 enfant



Région de résidence : Belgique | Nombre d'enfants : 1 enfant

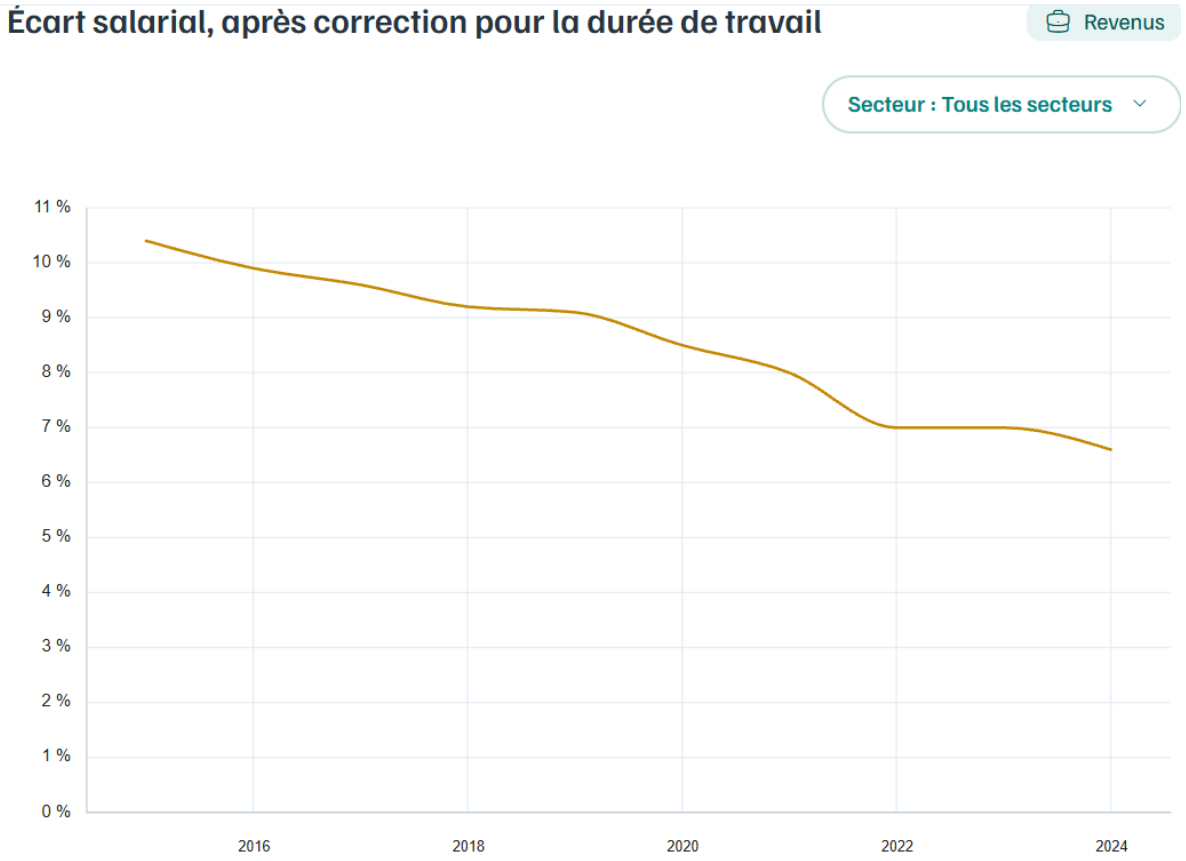


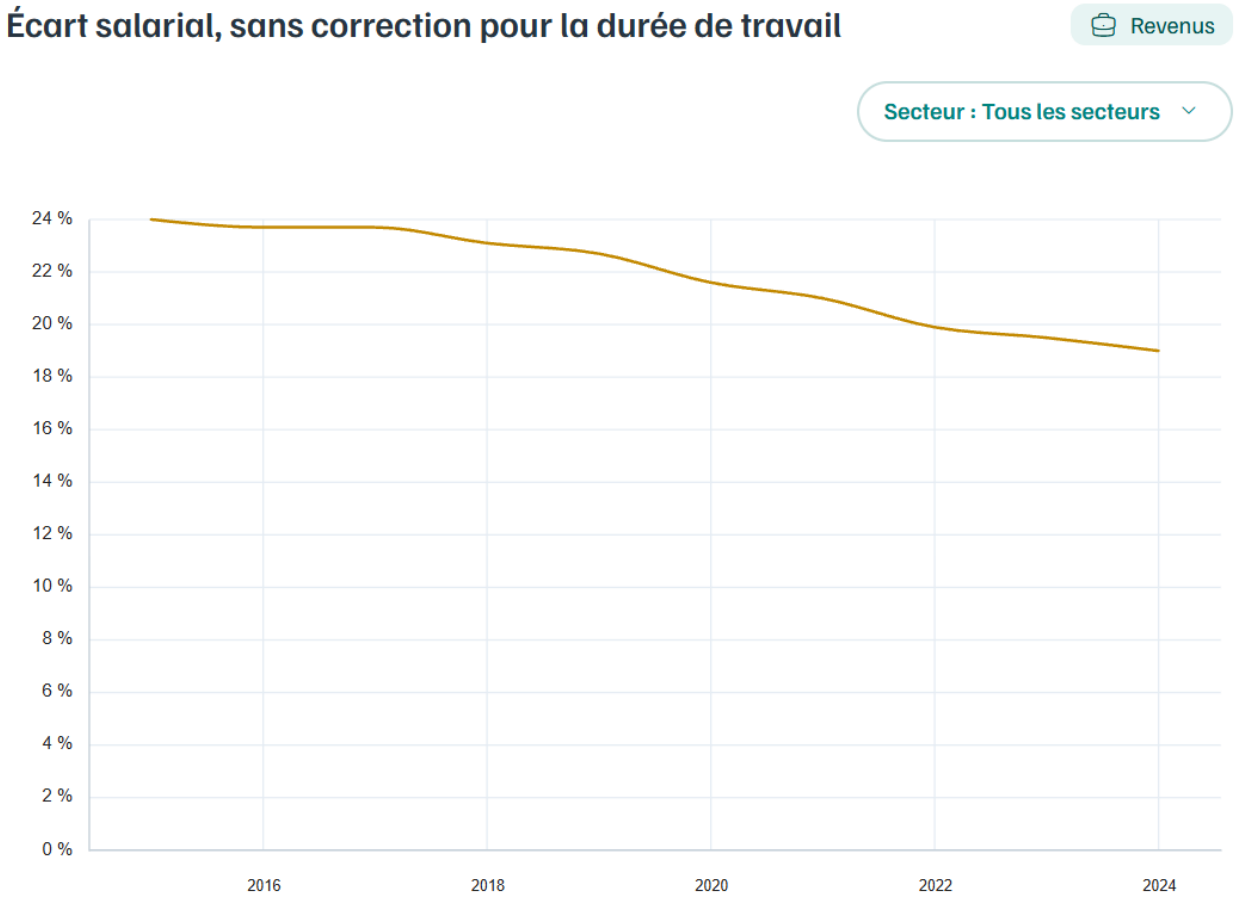
Région de résidence : Belgique | Nombre d'enfants : 3 enfants et plus



Source : Genderstat.be

Quelques tendances

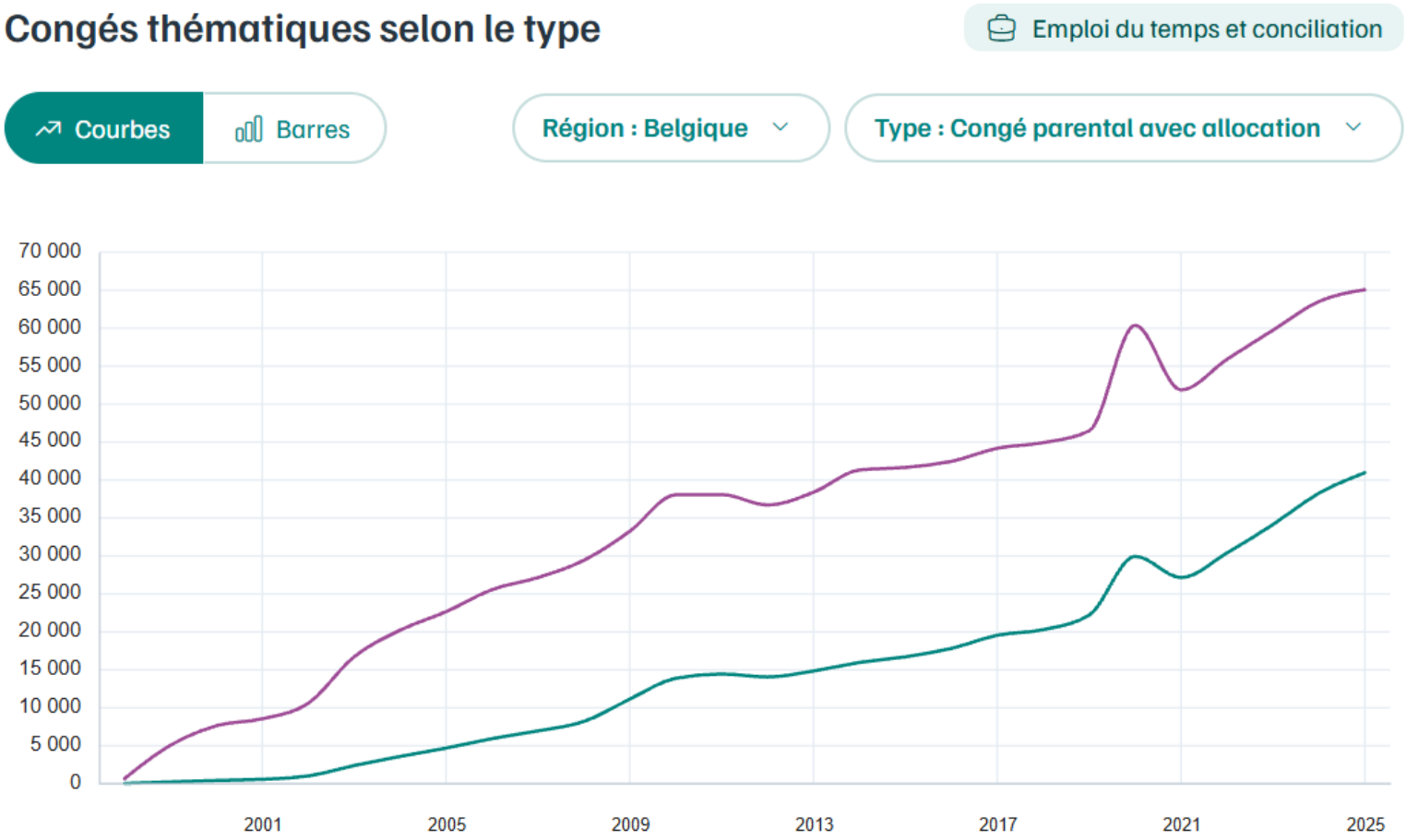




Source : Genderstat.be

Quelques tendances

Les femmes représentent 61,4% des bénéficiaires du congé parental (2025)

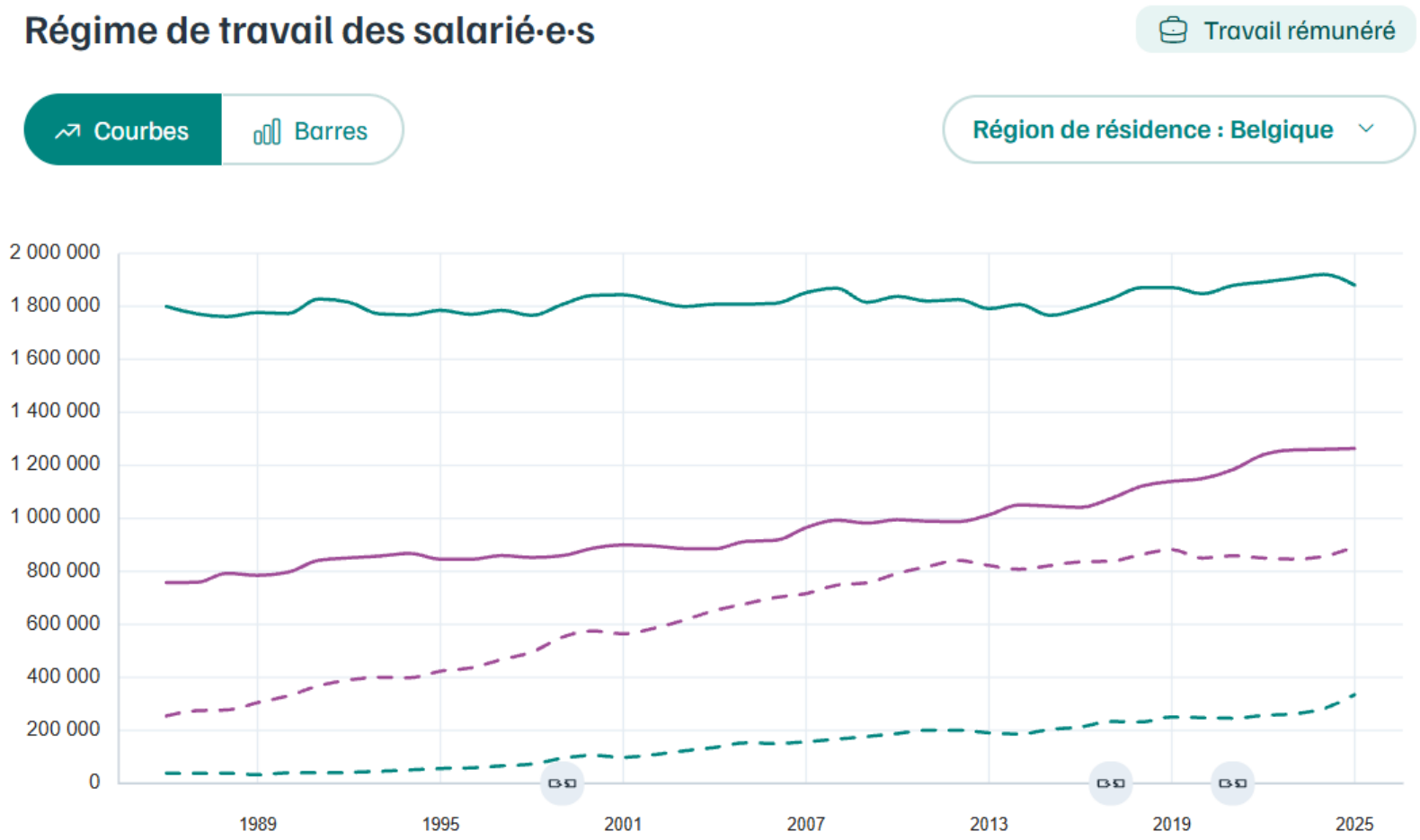


Source : Genderstat.be

Quelques tendances

41 % des travailleuses travaillent à temps partiel (2025)

15 % des travailleurs travaillent à temps partiel (2025)



Source : Genderstat.be

3.

Pourquoi promouvoir l’égalité de genre au travail ?



Pourquoi promouvoir l'égalité de genre au travail ?

- Respecter la loi
- Construire un marché du travail plus égalitaire
- Améliorer le bien-être
- Des entreprises/organisations avec plus de diversité = meilleurs résultats

EIGE – Economic case for gender equality in the EU

- Augmentation du PIB par habitant de 6,1 à 9,6% en 2050

- +10,5 million d'emplois en 2050



Source : EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union

La diversité comme atout pour les organisations

Tenir compte de l'égalité de genre et la diversité dans le sens large =

Plus de perspectives

Meilleures décisions et résultats

Plus de créativité et d'innovation

Meilleure réputation

Attirer de nouveaux·elles talents

Moins d'absentéisme

Meilleure rétention

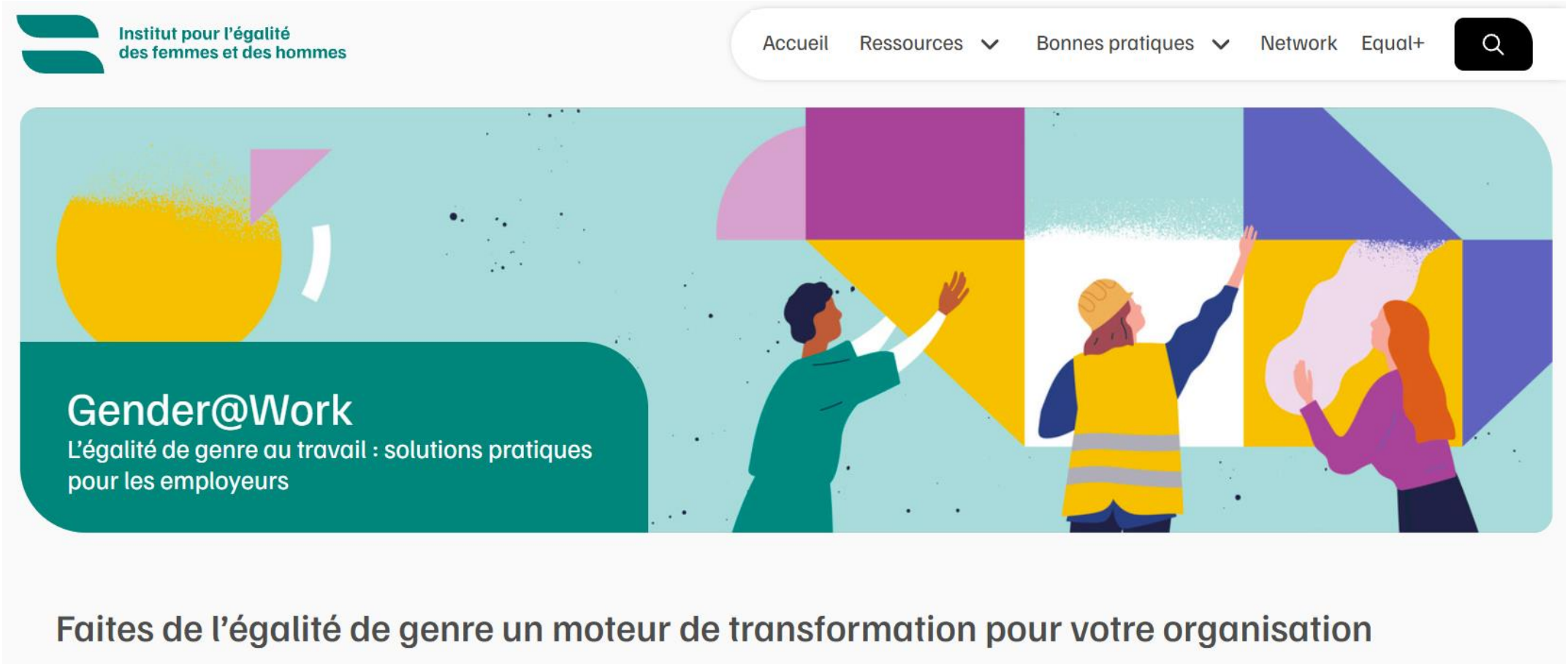
→ WIN-WIN

4.

Agir au niveau de l’organisation



genderatwork.be



Website Gender@Work

- Ressources => boîte à outils avec des checklists et des brochures
- Guide pratique
- Mesures inspirantes
- Bonnes pratiques d'autres organisations
- Information sur nos network sessions



Cette check-list compile vos obligations légales, mais aussi ce que vous pouvez faire de plus (consultez les « suggestions ») afin de faire de votre société une entreprise plus accueillante pour les familles. Évidemment, commencez par étudier les besoins de votre entreprise et ce qu'il est possible d'y faire. Cette check-list n'est pas exhaustive mais elle a été conçue pour vous guider.

☑ **Présentez vos félicitations à votre travailleuse-eur** !

☑ Renseignez-vous sur vos **obligations légales** en matière de congé de naissance.

Qui peut prétendre au congé de naissance ?
- Soit le père
- Soit la/le coparent-e (la/le partenaire marié-e ou cohabitant-e (légal-e ou vivant avec la mère depuis trois ans de manière ininterrompue et affective) de la mère)

☑ Demandez à la/au travailleuse-eur de **vous informer par écrit** de son congé de naissance.

Elle/il pourra ainsi bénéficier d'une protection contre le licenciement (voir plus bas).

☑ **Fixez un entretien avec votre travailleuse-eur et planifiez son congé de naissance.**

Discutez de son éventuel remplacement (d'autant plus si la/le travailleuse-eur envisage de prolonger ce congé à l'aide d'un congé parental (consultez checklist no 7) ou d'un congé d'adoption lors du lancement d'une procédure d'adoption (consultez les situations spécifiques)).

SUGGESTION **Libérez l'agenda** du père ou de la/du coparent-e pour lui permettre d'assister aux **examens prénataux.**

Si le père ou la/le coparent-e peut difficilement invoquer des raisons d'ordre médical pour assister à ces examens, ces moments privilégiés constituent les fondations de l'implication émotionnelle du père ou de la/du coparent-e (pensez aux échographies qui permettent de voir le/la bébé et d'assurer son suivi de santé).

Vous pourrez lui accorder ce temps libre à l'aide de **congés spécifiques** (tels qu'un congé de circonstances). Et pourquoi ne pas autoriser votre travailleuse-eur à recourir au **télétravail** le jour de l'examen ? Une solution qui lui permettra de gagner du temps (à votre avantage) et de concilier plus facilement vie privée et professionnelle.





Cette check-list compile vos obligations légales, mais aussi ce que vous pouvez faire de plus (consultez les « suggestions ») afin de faire de votre société une entreprise plus accueillante pour les familles. Évidemment, commencez par étudier les besoins de votre entreprise et ce qu'il est possible d'y faire. Cette check-list n'est pas exhaustive mais elle a été conçue pour vous guider.

☑ **Présentez vos félicitations à votre travailleuse** ! [1]

☑ Informez-la de votre analyse des risques.

Transmettez-lui plus particulièrement les informations relatives aux facteurs de risque et aux dangers auxquels elle est exposée dans le cadre de ses fonctions concrètes, sans oublier de lui indiquer les mesures que vous comptez prendre dans ce domaine.

☑ Recherchez d'**autres tâches à remplir** et **les possibilités de transfert** vers un autre service (ne présentant pas de risques) **ou** lancez une procédure d'écartement si aucune autre fonction n'est disponible. Effectuez vos recherches en collaboration avec votre travailleuse et le médecin du travail. En cas de transfert de la travailleuse vers un autre service (ne présentant aucun risque), on parlera d'« écartement partiel ».

Si votre travailleuse effectue des tâches adaptées à sa grossesse durant une période de protection de la maternité, sa mutualité lui versera une indemnité calculée selon un système de cumul des indemnités et des revenus tirés de ce travail adapté. Dans ce cas, vous devez mentionner les revenus reçus le mois précédent (montant brut et non encore minoré des cotisations sociales à charge de la travailleuse). Complétez le formulaire de la Sécurité Sociale en ligne.

1 Dans cette checklist, nous utilisons le féminin neutre, qui inclut toutes les personnes susceptibles de tomber enceintes.

Website Gender@Work









Focus : Rapport

- La vulnérabilité au travail – c'est quoi ?
  - La vulnérabilité liée au poste (emploi précaire)
  - La vulnérabilité liée à l'inactivité ou à l'inoccupation

- Freins à l'insertion ou la réinsertion professionnelle (responsabilités familiales et domestiques, discrimination, contraintes sociales, administratives ou contextuelles)
- Recommandations pour associations, employeurs et pouvoirs publics



Rapport Femmes en situation de vulnérabilité sur le marché du travail

Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

Bedankt! | Merci !

Gratis nummer: 0800/12.800
info@igvm.be · igvm.be
info@iefh.be · iefh.be

.be