
AVIS D'INITIATIVE

La situation des femmes bruxelloises
face aux réformes de l'Arizona
et dans le contexte des affaires
courantes bruxelloises

Avis rendu par le CEFH le 28/10/2025

Table des matières

Préambule	3
Avis	3
1. Gender mainstreaming et gender budgeting.....	3
2. Effets des réformes fédérales et leurs impacts à Bruxelles	5
2.1. Réforme du droit aux allocations de chômage et d’insertion	5
2.2. Réforme des pensions	10
2.3. Flexibilisation du temps de travail.....	12
2.4. Indexation des allocations sociales et des barèmes de la fonction publique	13
2.5. Crédit familial (« sac à dos »).....	14
2.6. Rôle et situation de l’Institut pour l’Egalité des Femmes et des Hommes (IEFH) et d’Unia.....	15
2.7. Recommandations transversales du Conseil au sujet des réformes fédérales	15
3. Les dynamiques régionales : emploi, formation et conditions de travail	15
3.1. Rendre visible l’invisible : importance des statistiques et analyses genrées	17
3.2. Attractivité et valorisation des métiers du non-marchand et autres secteurs féminisés	18
3.3. Développement de la mixité dans les secteurs très masculinisés.....	20
3.4. Formation et insertion socioprofessionnelle.....	21
3.5. Bien-être au travail	23
3.6. Impact de l’intelligence artificielle sur le travail.....	24
4. Situation bruxelloise en affaires courantes.....	24
4.1. Un contexte budgétaire difficile pour la Région bruxelloise	24
4.2. Risques d’impact disproportionné des choix budgétaires sur les femmes	24
4.3. Les conditions indispensables pour une soutenabilité budgétaire	25

Préambule

Le Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes (ci-après « le Conseil / le CEFH ») a élaboré le présent avis d'initiative dans un contexte institutionnel et politique particulier, marqué à la fois par la mise en œuvre des réformes dites de l'Arizona et par la gestion actuelle des affaires courantes en Région de Bruxelles-Capitale.

Ces dynamiques institutionnelles, qui s'accompagnent de réorganisations et de redéploiements des politiques publiques, peuvent avoir des effets directs et indirects sur la situation des femmes bruxelloises, notamment en matière d'emploi, de revenus, de logement, ainsi que d'accès aux droits et aux services publics.

À travers cet avis, le Conseil souhaite dresser un premier état des lieux des impacts potentiels de ces évolutions et attirer l'attention des décideurs publics sur la nécessité de maintenir et de renforcer la prise en compte de l'égalité de genre dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques régionales, y compris en période de transition institutionnelle.

Cet avis s'articule autour de plusieurs axes d'analyse, visant à éclairer les enjeux prioritaires pour les femmes bruxelloises, à identifier les risques liés au contexte institutionnel actuel, et à formuler des recommandations pour garantir la continuité et l'efficacité des politiques d'égalité.

Avis

1. Gender mainstreaming et gender budgeting

Le *gender mainstreaming* consiste à intégrer systématiquement la dimension de genre dans chacune des politiques publiques, de manière transversale à tous les domaines et à chaque étape du cycle d'une politique publique, notamment au moment de l'élaboration des budgets, avec l'incontournable outil qu'est le *gender budgeting*. Il s'agit d'une **stratégie fondamentale de la politique d'égalité entre les femmes et les hommes**.

Le CEFH demande que les principes de *gender mainstreaming* et *budgeting* guident systématiquement l'action des différent·e·s décideurs/décideuses et structures décisionnelles de la Région, notamment :

- Le Comité de prudence budgétaire ;
- Les Exécutifs actuels en affaires courantes ;
- Les Négociateurs/négociatrices du budget 2026 ;
- Les Négociateurs/négociatrices des futures majorités régionales, lors de la rédaction des Déclaration de politique régionale (DPR), Déclaration de politique de la Commission communautaire francophone (DP COCOF) et Déclaration de politique de la Commission communautaire commune (DP COCOM) ;
- Les Futurs Gouvernement régional, Collège de la COCOF et Collège réuni de la COCOM ;
- Les Membres du Parlement régional.

Le **Conseil** tient par ailleurs à souligner que c'est également en ajoutant une **obligation de mise en œuvre des *gender mainstreaming* et *budgeting* dans les objectifs transversaux des mandataires de la fonction publique** que l'égalité pourra avancer à tous les échelons.

Dans une même optique, le **Conseil** souhaite un **renforcement de la concertation entre la Région, la COCOF, la COCOM, la VGC et le CEFH**. Il rappelle que le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité indique que le CEFH « *formule des avis de sa propre initiative ou à la demande d'un membre du Gouvernement, du Collège, du Collège de la Commission communautaire flamande, ou du Collège réuni dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences* » (Art. 77¹). Le **CEFH** n'a jamais été autant saisi par les membres du Gouvernement que lors de la législature 2019-2024, gage de la reconnaissance croissante dont bénéficient notre Conseil et ses membres. Il est hautement souhaitable que cette pratique perdure.

Le **Secrétariat du CEFH** (avec 1 ETP qui lui est dédié) est hébergé au sein de Brupartners depuis 2023. L'intégration au sein de Brupartners du Secrétariat du Conseil, à l'instar de ceux des deux autres Conseils de l'égalité des chances de la Région², a permis une professionnalisation de son fonctionnement et une amélioration de son efficacité. La présence d'observateurs des deux autres Conseils au sein de chaque Conseil de l'égalité des chances favorise une circulation fluide de l'information, renforce la coordination et encourage la complémentarité des travaux menés. Ces éléments montrent que les 3 Conseils ont déjà connu une rationalisation de leur fonctionnement pour éviter les redondances, renforcer la complémentarité entre les différentes initiatives et assurer une bonne allocation des ressources.

Le **CEFH** rappelle donc l'importance de maintenir un Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes fort : les femmes représentent plus de 50 % de la population bruxelloise et les études démontrent qu'elles restent trop fortement discriminées sur le marché de l'emploi ! Cette discrimination est plus importante dans notre Région. Selon le **Conseil**, diminuer la concertation enverrait un signal négatif. Il propose dès lors de maintenir une concertation forte au sein du CEFH.

Enfin, **d'autres structures indispensables doivent être soutenues voire renforcées** :

- **Equal.brussels** : acteur essentiel en Région bruxelloise pour promouvoir l'égalité des chances, que ce soit par des formations en interne dans les administrations régionales, par des outils et campagnes de sensibilisation ; par ses conseils aux diverses entités régionales, en matière de *gender mainstreaming* notamment ; par son soutien actif (mises en réseau, subventions...) à différentes associations actives dans l'égalité des chances en Région bruxelloise ;
- **Comité régional (opérationnel et stratégique) pour l'égalité des chances** : il constitue un outil intéressant pour impliquer en amont tous les membres du Gouvernement et de l'administration à œuvrer pour plus d'égalité femmes-hommes au sein de leurs compétences. Le **Conseil** pense qu'il pourrait davantage être exploité, en bonne intelligence avec les services d'Equal, par exemple à travers des outils de formation pour les administrations, collaborateurs/collaboratrices de Cabinet, de résolution de problèmes, de suivi et d'évaluation des plans régionaux... ;
- **Les associations œuvrant pour l'égalité entre les femmes et les hommes** et dont les financements doivent au minimum être pérennisés, ainsi que toutes les autres associations et structures actives en Région bruxelloise et actuellement en grande difficulté du fait des pertes de financement par la Région bruxelloise, en particulier pendant la période du Gouvernement en affaires courantes.

¹ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2024/04/04/2024003443/justel#LNK0054>.

² [Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap](#) et [Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme](#).

L'outil de mainstreaming de l'égalité des chances que constitue « *l'analyse d'impact sur l'égalité des chances de la Région de Bruxelles-Capitale* »³ est un outil essentiel qui n'est pas encore suffisamment utilisé et qui doit être renforcé. Selon le CEFH, un usage plus systématique de cet instrument serait une garantie de bonne gestion et permettrait une prise en compte réelle de l'impact de mesures politiques sur l'égalité des chances. Des moyens supplémentaires doivent pour cela y être alloués. Aller dans ce sens permettrait de réduire l'exclusion, les inégalités et donc d'éviter des coûts futurs pour la Région.

2. Effets des réformes fédérales et leurs impacts à Bruxelles

Le **Conseil** souhaite attirer l'attention sur les conséquences significatives qu'auront vraisemblablement certaines mesures et discussions fédérales récentes sur la situation socio-économique des femmes en Région de Bruxelles-Capitale. En effet, ces réformes devraient amplifier les inégalités déjà existantes entre femmes et hommes, ainsi que les disparités régionales.

Deux constats particulièrement préoccupants méritent d'être soulignés :

- Dans les 6 mois suivant son exclusion, seule 1 personne sur 6 se retrouverait avec un emploi et près d'1 sur 2 sans aucun revenu, ceci est particulièrement marqué pour les cohabitant-e-s, catégorie dans laquelle se retrouvent plus souvent les femmes, dont seulement 7 % se retrouveraient avec un revenu d'intégration sociale⁴ ;
- 49 % des femmes risquent d'être sanctionnées en cas de départ anticipé à la pension⁵.

Pour une analyse plus générale de l'impact des mesures du Gouvernement fédéral sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Belgique, le **CEFH** renvoie vers l'avis n° 173 du 13 juin 2025 de son homologue fédéral, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et femmes (CEC), « *relatif à la dimension de genre dans l'accord du Gouvernement Arizona (31 janvier 2025) et les exposés d'orientation politique des Ministres fédéraux* »⁶.

Le **Conseil** pointe l'existence de la Table-Ronde régionale consacrée au dialogue régional dans le contexte de la réforme fédérale des allocations de chômage, qui permet de rassembler les acteurs bruxellois concernés par cette réforme.

2.1. Réforme du droit aux allocations de chômage et d'insertion

La loi-programme, adoptée par le Parlement fédéral le 18/07/2025⁷, prévoit une importante réforme des allocations de chômage, qui entrera en vigueur dès janvier 2026. Elle vise notamment à limiter à maximum 2 ans les allocations de chômage et à maximum un an les allocations d'insertion⁸.

A l'échelle du pays et selon le Ministre fédéral de l'Emploi, David CLARINVAL, 184.463 personnes perdront leurs allocations de chômage ou d'insertion entre janvier 2026 et juillet 2027.

³ <https://impact.equal.brussels/fr>.

⁴ <https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2025-03/Impact%20fin%20de%20droit%20aux%20allocations%20de%20ch%C3%B4mage%20en%20R%C3%A9gion%20bruxelloise-1.pdf>.

⁵ https://conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/publications/csf_vieillessement_2025_07.pdf.

⁶ <https://conseildelegalite.be/media/493/download?inline>.

⁷ <https://www.lalibre.be/belgique/politique-belge/2025/07/18/loi-programme-la-reforme-du-chomage-entrera-bien-en-vigueur-le-1er-janvier-2026-OK63N2IR6RCANHRQ7EUITKNSH4/>.

⁸ <https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage>.

En Région de Bruxelles-Capitale, ce sont près de 42.000 personnes⁹, soit environ deux tiers des 62.117 chômeurs/chômeuses complets indemnisé-e-s demandeurs/demandeuses d'emploi (CCI-DE) recensés par l'ONEM¹⁰, qui perdront leurs allocations entre janvier 2026 et juillet 2027.

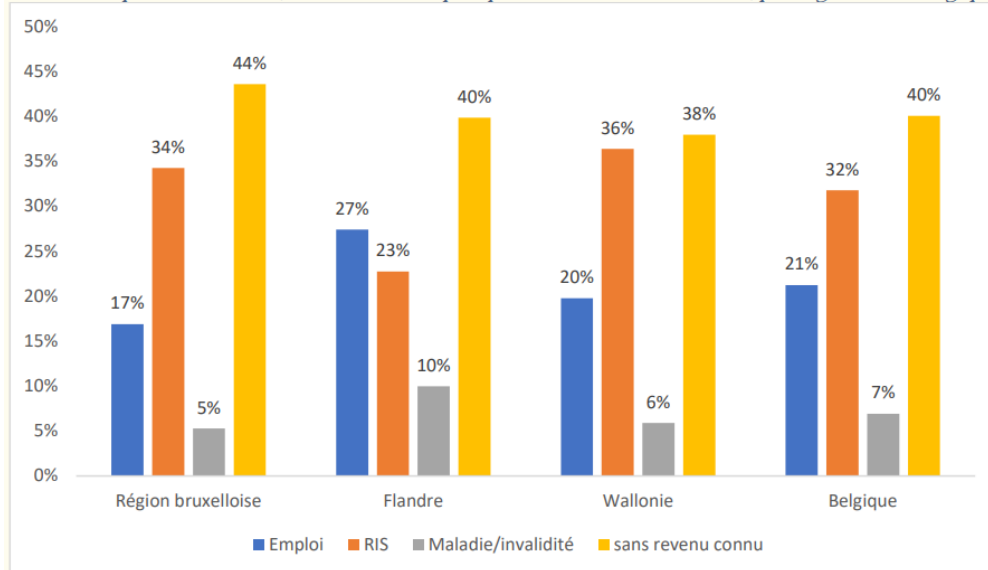
Les premières estimations d'Actiris¹¹ indiquaient qu'à Bruxelles, environ 32.000 CCI-DE inscrit-e-s chez Actiris se retrouveraient en fin de droit suite à la réforme annoncée, ce qui représentait un tiers du public inscrit chez Actiris (94.191 fin juillet 2025, dont 52.088 bénéficiaires d'une allocation¹²) et correspondait à la grande majorité des CCI-DE depuis plus de 2 ans.

Selon Actiris, les personnes concernées par la réforme sont majoritairement infraqualifiées (notamment parce que 40 % d'entre elles ont un diplôme obtenu à l'étranger et non reconnu en Belgique) et indemnisées depuis plus de 5 ans et les travailleurs âgés sont surreprésentés.

Enfin, toujours selon Actiris, 14 % du nombre total des personnes qui seront exclues sont chef-fe-s de famille monoparentale. Si on ne prend en compte dans les personnes exclues que les femmes, le taux de cheffes de famille monoparentale monte à 25 %.

L'Observatoire de la Santé et du Social de Vivalis, dans une étude publiée en mars 2025¹³, a tenté d'évaluer, pour chaque Région du pays, le pourcentage de personnes qui se retrouveront soit au CPAS (RIS), soit en emploi, soit à la mutuelle, soit sans revenus propres, au cours des 6 mois suivant leur exclusion¹⁴ :

Figure 11. Répartition des potentiels exclus des allocations de chômage selon leur situation estimée au cours des 6 mois suivant leur exclusion (en % du nombre total d'exclus - résultat du modèle prédictif basé sur l'expérience de 2015, % de CCI-DE depuis plus de deux ans en 8/2024), par région et en Belgique



Source: ONEM, calculs Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles

⁹ <https://press.actiris.be/actiris-analyse-le-profil-des-chercheurs-demploi-touche-par-la-reforme-de-larizona>.

¹⁰ <https://www.onem.be/index.php/page/chiffres-federaux-des-chomeurs-indemnisés---juin-2025>.

¹¹ [Actiris Arizona Impact CPAS Actiris.pptx](#).

¹² <https://press.actiris.be/les-chiffres-du-chomage-en-region-bruxelloise-wttq9z>.

¹³ <https://www.vivalis.brussels/sites/default/files/2025-03/Impact%20fin%20de%20droit%20aux%20allocations%20de%20ch%C3%B4mage%20en%20R%C3%A9gion%20bruxelloise-1.pdf>.

¹⁴ La note spécifie qu'il s'agit d'une estimation minimale pour la part des passages au RIS et en invalidité.

Le Conseil constate que c'est en Région bruxelloise que la part de personnes se retrouvant *in fine* à l'emploi sera la plus faible. Sachant que cette Région est déjà aujourd'hui celle qui connaît le taux d'emploi le plus faible.

Cette réforme a en effet un impact disproportionné sur les grandes villes, qui n'a pas été suffisamment pris en compte. Les 40.775 personnes qui perdront leurs allocations en Région de Bruxelles-Capitale représentent environ 22,1 % du total national des exclusions, alors que la Région ne représente, selon Statbel, qu'environ 10,6 % de la population belge¹⁵. Selon le CEFH, cet impact devrait donc être source d'un soutien supplémentaire pour la Région bruxelloise.

La Fédération des CPAS bruxellois a pour hypothèse un taux de transfert potentiel vers les CPAS de 60 % des personnes exclues, soit 24.465 personnes et estime l'impact financier total pour les pouvoirs locaux bruxellois à 157,5 millions d'euros¹⁶, montant qui ne sera que partiellement compensé par le fédéral, mettant encore plus en péril la Région bruxelloise et ses pouvoirs locaux, et par là les missions essentielles des CPAS.

Selon l'Observatoire de la Santé et du Social¹⁷, en termes genrés, une plus grande proportion d'exclus seront des hommes mais les femmes seront plus nombreuses parmi les cohabitantes :

Estimation des exclus qui se retrouveront avec un RIS dans les 6 mois qui suivent l'exclusion, Région bruxelloise :					
	Hommes		Femmes		Total
Isolés	3.942	68 %	1.819	32 %	5.761
Chefs de famille	3.265	54 %	2.792	46 %	6.057
Cohabitants	346	49 %	361	51 %	707
TOTAL	7.553	60 %	4.972	40 %	12.525

Estimation des exclus qui se retrouveront sans revenus dans les 6 mois qui suivent l'exclusion, Région bruxelloise :					
	Hommes		Femmes		Total
Isolés	3.198	64 %	1.780	36 %	4.978
Chefs de famille	2.099	51 %	1.979	49 %	4.078
Cohabitants	3.126	45 %	3.756	55 %	6.882
TOTAL	8.423	53 %	7.515	47 %	15.938

Comme le relève Actiris dans sa dernière analyse, d'octobre 2025¹⁸ : « Les femmes se retrouvent également proportionnellement plus nombreuses à relever du statut de cohabitante (53 %) ou de cheffe de ménage (50 %), là où les hommes sont sur-représentés dans la catégorie des isolés (66 %), ce qui suggère un impact genré sur les glissements qui vont s'opérer vers les CPAS, avec un risque de précarisation accrue pour les femmes et, potentiellement, une sortie des radars institutionnels ».

¹⁵ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population>.

¹⁶ <https://www.lalibre.be/belgique/politique-belge/2025/07/13/reforme-du-chomage-le-cris-dalarme-des-cpas-6EI3GJCVDNHVHB5EQQAU6TMUEY/>.

¹⁷ Dans sa présentation faite en séance plénière du CEFH le 19/05/2025.

¹⁸ <https://press.actiris.be/actiris-analyse-le-profil-des-chercheurs-demploi-touche-par-la-reforme-de-larizona>.

Il est étonnant de voir à quel point **l'impact sur les femmes est encore plus accru, quand on regarde les chiffres « sans revenus »**.

Pour rappel, les règles pour l'obtention d'un revenu de remplacement diffèrent selon le type de revenus de remplacement (allocations de chômage, revenu d'intégration sociale, allocations pour maladie...). **Pour une personne cohabitante, il y a une prise en compte, beaucoup plus défavorable, des revenus des autres membres du ménage lors de l'examen d'un dossier par un CPAS, qu'il n'y a pas pour les allocations de chômage.**

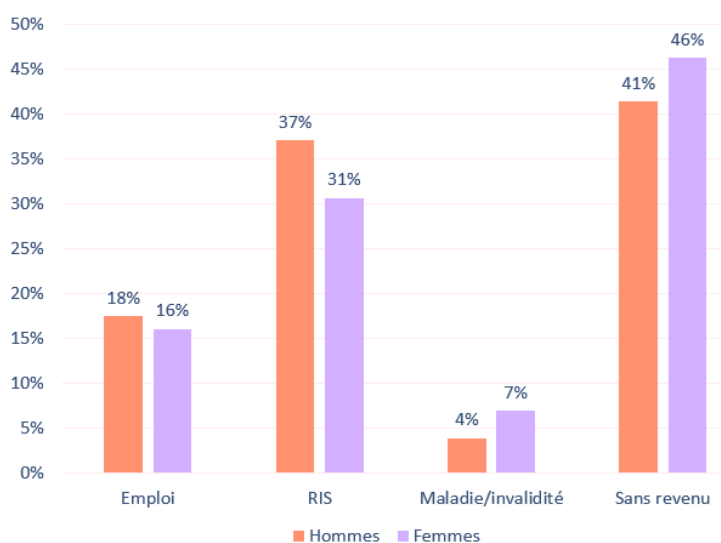
Il y aura donc une **perte d'autonomie financière pour de nombreuses femmes**. Elles seront placées en situation de dépendance (accrue) par rapport à la personne avec qui elles cohabitent (généralement un conjoint), se retrouveront encore plus dans la (quasi-)impossibilité de se séparer de leur conjoint, et ce même en cas de violences intrafamiliales (VIF).

Le Conseil déplore cette « précarisation silencieuse »¹⁹ des femmes qui ne pourra qu'accroître leur vulnérabilité et réduire leurs possibilités de s'extraire d'un foyer violent.

Le CEFH rappelle son soutien, au niveau fédéral, à la **suppression du statut de cohabitant·e**, qui précarise les femmes en freinant leur indépendance économique. Au vu de la situation budgétaire bruxelloise difficile et de l'impact important du statut de cohabitant sur Bruxelles, **le Conseil demande que le Gouvernement bruxellois puisse soutenir cette demande auprès de son interlocuteur fédéral.**

La réforme prévoit une **exception pour les personnes âgées de 55 ans et plus mais selon des conditions de carrière difficilement atteignables, en particulier pour les femmes**. Au niveau belge, comme l'indique une étude de juin 2025 du think tank InES, « *D'après les estimations de l'ONEM (2024), seules 4.284 femmes sur 62.158 âgées de 55 ans et plus remplissent cette condition, soit à peine 6,9 %. (...). En comparaison, les hommes sont presque deux fois plus nombreux à satisfaire cette exigence. Cette inégalité reflète les effets cumulatifs des parcours professionnels genrés, marqués par des interruptions et des périodes de travail à temps partiel.* »²⁰.

L'Observatoire de la Santé et du Social de Vivalis²¹ indique également qu'**en proportion, les femmes risquent de se retrouver plus fréquemment en invalidité ou sans revenus :**



¹⁹ <https://inesthinktank.be/comment-le-gouvernement-arizona-accroit-la-precarisation-des-femmes/>.

²⁰ *Ibid.*

²¹ Dans sa présentation faite en séance plénière du CEFH le 19/05/2025.

Le **CEFH** est interpellé par l'**impact manifestement plus défavorable de cette réforme sur les femmes que sur les hommes**.

Pour le **CEFH**, il semble premièrement **primordial d'investir dans le soutien aux CPAS et les services sociaux de première ligne**. Vu la situation financière tendue des CPAS, le **CEFH** alerte que certains seront dans la nécessité de devoir recentrer leur travail sur leurs missions d'action sociale de base au détriment de services connexes mais complémentaires. A titre d'exemple, en mai 2025, le CPAS de Woluwe-Saint-Lambert a été contraint de fermer son service d'aide familiale à domicile²². Des CPAS pourraient par exemple également être amenés à réduire leurs investissements dans les milieux d'accueil de la petite enfance, ce qui pourrait encore aggraver les conditions de travail des puéricultrices y travaillant. Le **Conseil** rappelle qu'il s'agit presque exclusivement d'emploi féminin et craint que les différences entre communes augmentent, entre celles où les CPAS s'en sortiront plus ou moins et celles où ils n'y arriveront pas du tout, ce qui entraînera un deux poids deux mesures en fonction de la commune où l'on est domicilié-e et une inégalité entre citoyen-ne-s.

Deuxièmement, **il faut soutenir les acteurs de la remise à l'emploi et de la formation**, à travers Actiris, Bruxelles Formation et ses partenaires de l'insertion socioprofessionnelle (ISP). Ces derniers ont une expertise de longue date dans l'accompagnement à l'emploi et à la formation des femmes (par ex. Interface3) et des personnes infraqualifiées, public cible surreprésenté par la réforme du chômage. Ce public ne fait pas partie des clients privilégiés des agences d'emploi privées. Selon le **CEFH**, il est donc primordial de soutenir et renforcer les acteurs de l'ISP.

Dans l'ensemble, le **CEFH** estime que **cette réforme est injuste et s'axe sur la responsabilité individuelle et non sur la solidarité**. De plus, comme l'a rappelé Bernard CLERFAYT, Ministre de l'Emploi de la Région bruxelloise, lors d'un colloque organisé le 14 mai 2025²³ et en se basant sur l'étude « Unleashing Talent in Brussels, Belgium » de l'OCDE²⁴, **en Région bruxelloise, pour 10 personnes infraqualifiées, il y a seulement 1 emploi disponible**. Laisser penser que la solution pour augmenter le taux d'emploi serait simplement d'inciter les personnes sans emploi à se former dans des délais aussi courts pour occuper des postes vacants qui n'attendent qu'elles est donc tout simplement illusoire.

Les **solutions sont plus complexes et multiples** et passent notamment par :

- La **création de nouveaux emplois infraqualifiés**, par exemple dans l'économie sociale d'insertion et les entreprises de travail adapté (ETA) ;
- La **reconnaissance des diplômes étrangers** (EU et non-EU, voir à ce sujet l'avis d'initiative conjoint de Brupartners, de l'IBEFE²⁵ Bruxelles et du BANSPA²⁶, « *Les procédures d'équivalence des diplômes et leur impact en Région bruxelloise* »²⁷) ;
- Le développement de solutions d'**accueil de la petite enfance**²⁸ ;
- La **validation des compétences** ;

²² <https://www.rtf.be/article/a-woluwe-saint-lambert-le-cpas-ferme-son-service-d-aide-familiale-a-domicile-11550962>.

²³ <https://brulocalis.brussels/fr/actualites/reforme-des-allocations-de-chomage-en-belgique-le-poids-de-la-mesure-sur-le>.

²⁴ https://www.oecd.org/en/publications/2023/10/unleashing-talent-in-brussels-belgium_2c608b30.html.

²⁵ Instance Bassin Enseignement qualifiant-Formation-Emploi de Bruxelles ([site web](#)).

²⁶ Brusselse Adviesraad van Nederlandstalige Sociale Partners ([site web](#)).

²⁷ [A-2025-010-BRUPARTNERS](#).

²⁸ Voir à ce sujet l'avis d'initiative du CEFH du 24/12/2024 sur l'« *Accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale* » : <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2024-004-CEFH-FR.pdf>.

- Ou encore le **développement de formations et de mesures d'accompagnement**.

Toutes ces mesures doivent faire l'objet d'une attention particulière portée aux femmes. A cet égard, voir plus bas le chapitre 3.4 « Formation et insertion socioprofessionnelle ».

2.2. Réforme des pensions

Dans son exposé d'orientation politique le 13/03/2025 à la Chambre²⁹, le Ministre fédéral des Pensions, Jan JAMBON, a détaillé différents projets du Gouvernement fédéral en matière de pensions.

Le Vrouwenraad, membre du CEFH, a fourni une analyse complète des mesures prévues³⁰ et indique que : « *derrière les termes techniques se cachent des décisions qui portent gravement atteinte aux droits à la pension des femmes* » :

- Les **périodes assimilées** seront **réduites** à seulement 20 % de la carrière. Cela affecte particulièrement les femmes qui sont plus susceptibles d'assumer des tâches non rémunérées ;
- Le durcissement des conditions d'accès à la **retraite anticipée** exclut les personnes ayant eu des carrières interrompues (souvent des femmes) ;
- La **pension minimale** est plus difficile à atteindre en raison de conditions plus strictes en termes d'« emploi effectif », ce qui exclut les femmes ayant des carrières à temps partiel ou liées aux soins ;
- Le **chômage** et les **emplois de fin de carrière** sont moins pris en compte, ce qui a un impact direct sur les femmes occupant des emplois peu rémunérés et/ou précaires.

Le Vrouwenraad conclut en disant : « *Ces réformes sont injustes et contre-productives. Elles partent d'un modèle de carrière prétendument « neutre », mais ignorent les inégalités structurelles sur le marché du travail. Les soins, le travail à temps partiel et les interruptions sont pénalisés - des rôles que les femmes assument encore de manière disproportionnée aujourd'hui.* ».

Dans son étude de juin 2025, le think tank InES, indique notamment, au sujet du **malus pour la retraite anticipée**, que : « *À partir de 2026, 25 % des femmes ne pourront plus partir en pension anticipée sans malus, contre 8 % des hommes. Cette réforme introduit une pénalité financière de 5 % par an pour tout départ avant l'âge légal (67 ans), frappant de plein fouet les travailleuses des secteurs à forte usure professionnelle – soins, nettoyage, grande distribution, éducation – qui ne disposent ni des ressources ni de la santé nécessaires pour prolonger leur activité. Les malades de longue durée de plus de 50 ans évoluent à la hausse et si les formules de crédit temps de carrière sont purement balayées, nous risquons de voir le nombre de malades en fin de carrière venir gonfler les rangs et exploser.* »³¹.

Selon le rapport annuel 2025 du Comité d'Étude sur le Vieillissement du Conseil Supérieur des Finances, **49 % des femmes salariées (contre 22 % des hommes salariés) risquent, dès 2026, une pénalité en cas de départ anticipé**³² :

²⁹ <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/56/0767/56K0767014.pdf>.

³⁰ <https://vrouwenraad.be/wp-content/uploads/2025/05/Analyse-pensioenmaatregelen-2025-2029-vanuit-genderperspectief.pdf>, puis mise à jour ici : <https://vrouwenraad.be/pensioenhervormingen-2025-2029/>.

³¹ <https://inesthinktank.be/comment-le-gouvernement-arizona-accroit-la-precarisation-des-femmes/>.

³² https://conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/publications/csf_vieillissement_2025_07.pdf.

Tableau 5 Part des individus remplissant ou non la condition d'emploi, selon la population concernée, par régime et par sexe
En %

	Pourcentage de personnes ne remplissant pas la condition d'emploi parmi les personnes parties en retraite anticipée (malus)		Pourcentage de personnes remplissant la condition d'emploi parmi les personnes parties à la retraite après avoir atteint l'âge légal (bonus)	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Régime des salariés	49	22	37	66
Régime des indépendants	4	0	14	43
Fonctionnaires	11	2	73	88

Pour la **réduction des périodes assimilées**, InES indique que : « À partir de 2031, les périodes assimilées (durant lesquelles les droits sont maintenus malgré l'absence de travail effectif) seront plafonnées à 20 %. Bien que certaines périodes comme la maladie ou les congés pour soins soient exemptées, les interruptions pour raisons familiales ou parentales – massivement féminines – seront limitées. Conséquence directe : 34 % des femmes verront leur pension diminuer, contre 23 % des hommes. Cette réforme revient à pénaliser les responsabilités parentales, dans un contexte où les congés familiaux sont encore très inégalement partagés (62 % à 81 % des congés parentaux sont pris par des femmes, selon les modalités). »³³.

Notons également la **volonté de progressivement remplacer la pension de survie**³⁴ par une **allocation transitoire**, qui sera quant à elle temporaire et s'achèvera « à l'âge le plus précoce possible de la retraite du partenaire survivant »³⁵.

En 2023, 57.000 personnes de moins de 65 ans touchaient cette pension de survie, dont 91 % de femmes³⁶. Cette mesure va donc disproportionnellement impacter les femmes.

Selon la Ligue des Familles qui a rédigé une note à ce sujet³⁷, « cette mesure placera de nombreuses personnes, surtout des femmes qui se sont occupées de leurs enfants, en situation de pauvreté, à un âge où elles ne peuvent plus modifier leur carrière professionnelle ».

Notons qu'en Région bruxelloise l'impact risque d'être plus important encore dans la mesure où la population est composée d'un plus grand nombre de personnes immigrées³⁸, pour lesquelles la reconnaissance du travail effectué avant leur arrivée en Belgique est sans nul doute plus compliquée, voire parfois impossible.

Enfin, le CEFH rappelle que les **aidant·e·s proches** sont majoritairement des femmes³⁹. Elles jouent un rôle essentiel dans l'accompagnement quotidien des personnes dépendantes, souvent au détriment de leur santé et de leur carrière. Certaines réformes permettent désormais de **prendre en compte les années d'aide dans le calcul de la pension**, évitant des retraites injustement réduites. Le CEFH insiste pour que ceci soit maintenu, car protéger les aidantes proches, c'est reconnaître leur rôle comme un pilier social à part entière : un investissement collectif pour une société plus humaine, solidaire et inclusive.

³³ <https://inesthinktank.be/comment-le-gouvernement-arizona-accroit-la-precarisation-des-femmes/>.

³⁴ <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/pension-de-survie>.

³⁵ *Accord de coalition fédérale 2025-2029*, p. 52.

³⁶ <https://www.rtbf.be/article/la-pension-de-survie-sera-t-elle-supprimee-par-le-gouvernement-de-wever-11510381>.

³⁷ <https://liguedesfamilles.be/storage/35091/20241108-Analyse-pension-de-survie.pdf>.

³⁸ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine#news>.

³⁹ https://www.sciensano.be/sites/default/files/ic_report_2018_fr.pdf.

2.3. Flexibilisation du temps de travail

Dans l'accord de Gouvernement, le Gouvernement fédéral a entériné plusieurs mesures visant à flexibiliser le temps de travail, notamment⁴⁰ :

- **L'annualisation du temps de travail, ou les horaires accordéon** : l'idée est de sortir de la logique d'une norme de 38 heures par semaine, pour permettre des variations du temps de travail hebdomadaire selon les besoins de l'entreprise. Cela permet à l'employeur de concentrer le temps de travail de son personnel dans les périodes de pic d'activités et d'éviter de devoir avoir recours à des heures supplémentaires, ou d'embaucher des personnes supplémentaires. Ainsi, « *une personne travaillant dans la grande distribution pourra être amenée à travailler 50 heures par semaine en décembre pour répondre à l'affluence liée aux fêtes de fin d'année, mais seulement 20 heures par semaine en mars, lorsque l'activité est plus calme.* »⁴¹ ;
- **La facilitation du nombre d'heures supplémentaires légales** : l'objectif du Gouvernement est de faciliter le nombre d'heures supplémentaires légales avec un pot de 360 h supplémentaires volontaires sans repos compensatoire ou sursalaire, dont 240 h pour lesquelles il n'y aurait pas de cotisations sociales. Dans l'Horeca, ce pot sera augmenté à 450 h, dont 360 h sans sursalaire. Un accord explicite et individuel est nécessaire, sans passer par un accord avec les représentant-e-s du personnel. Cependant, les femmes étant surreprésentées dans des contrats CDD et à temps partiel, il se pourrait qu'elles aient plus de mal à refuser face à un management qui ne serait pas à l'écoute de leurs besoins et limites ;
- **L'extension des horaires atypiques (soir, nuit, week-end)** : le Gouvernement veut supprimer l'interdiction du travail de nuit et du jour de fermeture obligatoire hebdomadaire. Dans les secteurs du commerce, il prévoit également de limiter de minuit à 5 h du matin la reconnaissance du travail de nuit, donnant droit à un sursalaire ou une prime. Cela pourrait avoir comme conséquence la prolongation des horaires atypiques dans certains secteurs et la baisse de revenu pour les personnes qui y travaillent.

Si ces différentes dispositions sont présentées comme des leviers de compétitivité, **elles soulèvent de sérieuses inquiétudes quant à leur impact différencié sur les femmes**, ne tenant pas compte de certaines inégalités structurelles et réalités de vie.

En effet, la mise en œuvre de la flexibilité horaire, notamment par la suppression ou la réduction des primes liées au travail de nuit ou du dimanche, aggrave ces inégalités. **Elle compromet davantage l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, pousse certaines femmes à réduire leur temps de travail ou à quitter leur emploi, et entraîne une perte de revenus pour celles déjà engagées dans des horaires atypiques. Le CEFH s'inquiète également des **impacts sur la santé physique et mentale**. Travailler de nuit impacte la santé de tou-te-s, notamment en impactant les cycles circadien et hormonaux. Mais plusieurs études démontrent que cela peut avoir des impacts significatifs chez les femmes, notamment de potentiels risques de fausse couche ou encore une augmentation significative du risque de cancer du sein chez les femmes ménopausées⁴².

⁴⁰ [Accord de coalition fédérale 2025-2029 ; Agir par la Culture, July Robert, les impacts générés de la flexibilisation du travail.](#)

⁴¹ [Accord-de-gouvernement-Arizona---points-d'attention-de-la-Ligue-des-familles.pdf.](#)

⁴² Fédération des maisons médicales, [La morbidité du travail à horaires irréguliers](#), 2010 ; Laurent Vogel, [La santé des femmes au travail en Europe. Des inégalités non reconnues](#), 2006 ; CSC, [Des travailleurs dans la nuit](#), 2025.

Le travail de nuit et les horaires atypiques et variables ont aussi un impact sur la santé mentale, en accentuant l'isolement social et en ajoutant de la charge mentale à un épuisement. Les femmes sont d'ailleurs surreprésentées dans les malades de longue durée liés à des troubles de santé mentale.

La diminution du temps de travail ne semble pas uniquement liée à la charge de travail imputable à la sphère familiale, mais aussi à l'usure face à la **pénibilité de certains métiers**, dont certains connaissent une surreprésentation des femmes. C'est notamment le cas dans le secteur des titres-services. Notons toutefois que certains secteurs ont déjà des mesures mises en place dans le cadre de leurs CCT pour aménager la pénibilité des carrières, par exemple plus de jours de congés pour les métiers de soin à partir de 45 ans. Ce sont des mesures nécessaires qui doivent être maintenues voire renforcées (à travers un soutien supplémentaire des pouvoirs publics).

Par ailleurs, la précarité financière est également une cause de problème de santé, obligeant certaines personnes à continuer à travailler ou à assumer un 2^e emploi ou des heures supplémentaires pour boucler la fin du mois, au détriment de leur santé. Elle limite aussi l'accès à des soins préventifs ou curatifs, en particulier chez les familles monoparentales⁴³.

Pour toutes ces raisons, le **Conseil** craint que la flexibilisation du temps de travail risque d'aggraver les inégalités structurelles entre les femmes et les hommes à Bruxelles, en particulier pour les femmes racisées et précarisées. Le Conseil reconnaît que des conditions de travail adaptées sont essentielles pour le bien-être des travailleurs/travailleuses. Dans ce contexte, toute réflexion sur la flexibilisation du travail doit être menée à l'échelle fédérale afin de garantir que les emplois restent à la fois attractifs et de qualité, conciliant les réalités de l'entreprise et le respect des besoins des salarié·e·s. Au niveau bruxellois, le Conseil demande de continuer à sensibiliser et former les employeurs/employeuses sur la gestion de la diversité et l'inclusion de leur personnel (notamment dans la gestion des horaires), ainsi que de renforcer les contrôles contre les abus de flexibilités (contrats journaliers, clauses de non-débauchage, etc.).

2.4. Indexation des allocations sociales et des barèmes de la fonction publique

Une des mesures de la réforme du Gouvernement fédéral consiste en l'**indexation des allocations sociales et des barèmes de la fonction publique à partir du 3^{ème} mois qui suit le mois de dépassement de l'indice pivot**. À la suite de la décision du Gouvernement fédéral, les mécanismes d'indexation des salaires dans le secteur privé ne seront pas modifiés. Par effet domino, certains secteurs privés non marchands (principalement les secteurs des soins de santé, de l'ISP et du handicap) devraient appliquer l'indexation des salaires de leur personnel dès le mois qui suit le dépassement de l'indice-pivot alors que leurs subsides, dont la réglementation fait référence à la loi fédérale sur l'indexation, ne seraient indexés qu'à partir du 3^{ème} mois. Cette décision risque donc d'engendrer un décalage inacceptable à charge des employeurs, c'est-à-dire un **décalage de 2 mois entre l'indexation de la rémunération de leurs travailleurs/travailleuses et l'indexation de leurs subsides**. Ceux-ci ne peuvent pas attendre 2 mois avant de bénéficier des financements publics nécessaires à la continuité des services et à la neutralité budgétaire.

⁴³ LeSoir, « [1 Belge sur 3 reporte des soins de santé pour raisons financières, selon une étude de Deloitte et AG Insurance](#) », 4/02/2025 ; Indicators, [Report ou annulation de soins de santé pour raisons financières](#).

Le CEFH, à l'instar du secteur dans une récente carte blanche⁴⁴, demande de mettre en place une adaptation législative des réglementations concernées et/ou un mécanisme permettant un alignement entre l'indexation des recettes et l'indexation des dépenses (calendriers variables selon les secteurs, les réglementations sectorielles encadrant l'indexation des subsides et les Conventions Collectives de Travail). Le CEFH rappelle que cet exercice n'a aucune incidence budgétaire. Ce n'est donc pas une demande de financement supplémentaire, juste un « retour à la normale ».

En absence d'adaptation, ces structures, connues comme ayant une surreprésentation des femmes en leur sein (entre 70 et 95 % de leur personnel), seront fragilisées dans leur trésorerie et seront à terme amenées à devoir prendre des mesures défavorables vis-à-vis de leur personnel. En outre, cela ne contribue pas non plus à l'attractivité de ces métiers fortement féminisés.

2.5. Crédit familial (« sac à dos »)

Le Gouvernement fédéral envisage également une **réforme des congés familiaux** (congé de maternité, congé de naissance, congé parental, crédit-temps, etc.) pour les fusionner au sein d'un « sac à dos de droits », attaché non plus à chaque parent, mais à l'enfant.

Ce projet comprend de **nombreux risques**. Selon le think tank InES : « *Bien que séduisant en théorie, ce projet comporte de grands risques de régression, si l'ensemble des droits ne sont pas harmonisés par le haut et accompagnés de mesures correctrices de genre. À ce jour, les congés familiaux sont déjà largement pris par les femmes. D'après les données ONEM 2024 : 62 % des congés parentaux sont pris par des femmes ; 73 % des congés à temps plein ; 81 % à mi-temps ; 59 % à 1/5 temps. (...) Une mutualisation des congés familiaux, si elle n'est pas assortie de mécanismes incitatifs clairs à destination des pères, risque de renforcer la spécialisation genrée des rôles parentaux, avec pour conséquence une aggravation des inégalités de carrière entre femmes et hommes. Par ailleurs, le budget annoncé – 25 millions d'euros - apparaît non seulement insuffisant pour financer une réforme ambitieuse, mais aussi pour maintenir les droits existants en matière de durée et de rémunération des congés. Dans le cadre de l'harmonisation annoncée entre parents salariés, fonctionnaires et indépendants, l'absence d'enveloppe complémentaire laisse craindre que toute amélioration pour certains se traduise mécaniquement par une réduction des droits pour d'autres.* »⁴⁵.

Ce projet fait également fi des impacts de l'accouchement, qui reste un évènement médical, sur la santé des mères, que ce soit à court et à long terme⁴⁶. Le congé de maternité doit rester un congé sexospécifique. Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et femmes (CEC), homologue au niveau fédéral du CEFH, a d'ailleurs émis à ce sujet un avis négatif, « *pour des raisons fondamentales de protection de la maternité* »⁴⁷.

Dans une carte blanche publiée le 16 juillet 2025, une série d'organisations dénonce aussi une réforme qui, « *porterait atteinte à la santé des mères en postpartum* » et qui, lors de « *situations de séparation déjà conflictuelle entre parents, et, pire encore, [de] cas de violences conjugales et intrafamiliales (...)* deviendrait alors un nouvel instrument de violences post-séparation ». Et de conclure : « *Si elle ne tient*

⁴⁴ <https://www.lesoir.be/702600/article/2025-10-03/non-au-retard-dindexation-des-financements-destines-payer-le-personnel-daide-et>.

⁴⁵ <https://inesthinktank.be/comment-le-gouvernement-arizona-accroit-la-precarisation-des-femmes/>.

⁴⁶ Voir à ce sujet : <https://www.who.int/fr/news/item/07-12-2023-more-than-a-third-of-women-experience-lasting-health-problems-after-childbirth>.

⁴⁷ <https://conseildelegalite.be/nouvelles/communiqu-de-presse-avis-174>.

pas compte de [leur]s alertes, (...) risque bien de produire l'exact inverse de ses objectifs affichés : aggraver les inégalités de genre »⁴⁸.

2.6. Rôle et situation de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) et d'Unia

Le Gouvernement fédéral, dans son accord de Gouvernement, a décidé de réduire de 25 % le financement d'Unia. Il a également prévu de procéder à un audit du fonctionnement de l'IEFH.

Le CEFH dénonce la diminution du financement d'Unia et demande qu'Unia et l'IEFH, organismes essentiels, puissent pleinement être soutenus car leurs services ont également un impact sur les Bruxellois-es : récolte de signalements, travail de sensibilisation, de prévention, prise en charge des frais de justice, études...

2.7. Recommandations transversales du Conseil au sujet des réformes fédérales

Tous les éléments repris ci-dessus démontrent les effets importants qu'auront les réformes fédérales à tous les niveaux de la population. Toutefois, on remarque que certains publics seront plus touchés que d'autres, en particulier les publics les plus fragilisés et en particulier les femmes (surtout les mères et plus encore les mères au foyer). Le **CEFH** dénonce l'absence jusqu'ici de la part du fédéral de *tests gender* (volet « égalité des femmes et des hommes » de l'analyse d'impact de la réglementation, AIR), qui selon la loi du 5/12/2013 doivent être faits avant une proposition de loi⁴⁹, et donc de mesures correctrices qui auraient pu en découler.

Le **CEFH** encourage à soutenir ces publics avec des politiques publiques bruxelloises afin de « limiter les dégâts » au niveau bruxellois. Le **CEFH** craint en effet un basculement dans la précarité, dans la pauvreté voire dans le sans-abrisme de pans entiers de la population bruxelloise, ainsi que les impacts en termes d'assuétudes et de violences notamment.

Toutefois, le **CEFH** insiste aussi sur l'importance pour la Région de défendre avec plus de vigueur auprès du fédéral la situation spécifique de la Région bruxelloise et les intérêts des Bruxellois-es, en particulier pour les projets du fédéral qui n'ont pas encore été coulés en loi ou mis en exécution. Des marges de manœuvre peuvent encore exister pour convaincre le niveau fédéral de revenir sur les aspects les plus inégalitaires des réformes qu'il avance.

3. Les dynamiques régionales : emploi, formation et conditions de travail

View.brussels, l'observatoire bruxellois de l'emploi d'Actiris, est intervenu lors du Colloque du CEFH organisé le 30/09/2025 au Parlement bruxellois, afin d'y présenter quelques chiffres récents en matière d'emploi à Bruxelles, qui seront repris dans son rapport à paraître sur la situation des femmes sur le marché de l'emploi bruxellois.

⁴⁸ <https://www.rtbf.be/article/carte-blanche-reforme-des-conges-familiaux-un-lourd-sac-a-dos-sur-les-epaules-des-femmes-11576057>.

⁴⁹ <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/gender-mainstreaming/mise-en-oeuvre-de-la-loi/test-gender>.

Nous reprenons ici **quelques constats** qui nous paraissent intéressants dans le cadre de ce chapitre :

- La **Région bruxelloise** est la plus **jeune** du pays, elle jouit d'une forte **diversité culturelle**, alimentée par les **flux migratoires**, près de la moitié de ses ménages sont des **personnes isolées** et 11,6 % des ménages sont des **familles monoparentales** (avec généralement une femme à leur tête) ;
- Des **inégalités persistantes malgré les progrès** : en 2023, le **taux d'activité** était de **67 % chez les femmes contre 81,6 % chez les hommes**. S'il y a eu un progrès en la matière entre 1989 et 2023 avec une réduction de l'écart femmes-hommes (la différence est passée de 22,9 points de pourcentage à 14,6 p.p.), ce taux d'activité des femmes bruxelloises (67 %) reste encore nettement inférieur, tant à celui des hommes bruxellois (81,6 %) qu'à celui des femmes flamandes (75,2 %). Les principaux facteurs expliquant l'inactivité chez les femmes étant la répartition inégale de la charge domestique, l'offre de garde d'enfants et d'accueil extrascolaire insuffisante, les discriminations et la qualité des emplois proposés ;
- **L'impact du genre dans le taux d'activité se combine à d'autres variables** : le **niveau d'études** (grand écart de 41,5 p.p. entre femmes hautement et faiblement qualifiées), l'**âge** (écart réduit de 5,6 p.p. avant 30 ans, mais qui s'accroît après 30 ans), l'**origine** (écart femmes-hommes plus grand pour les femmes d'origine hors-UE que pour les femmes d'autres origines : 54 % vs 77,9 %) ou encore la **situation familiale** (écart de 2,8 p.p. pour les femmes sans enfant, de 15,6 p.p. pour les femmes avec 1 enfant et de 23,9 p.p. pour les femmes avec 2 enfants). **Certaines femmes cumulent plusieurs de ces caractéristiques : les femmes peu qualifiées, d'origine hors UE, avec enfant, sont particulièrement vulnérables** ;
- En 2023, 89.000 personnes domiciliées à Bruxelles font la **navette pour travailler en dehors de la Région bruxelloise**, ce qui représente **16,9 % des personnes actives occupées, mais avec une disproportion entre Bruxelloises (10,9 %) et Bruxellois (21,8 %)**. Les principaux facteurs explicatifs sont la structure de l'emploi en périphérie flamande (secteurs masculinisés et/ou à horaires atypiques), le manque de connaissance du néerlandais ainsi que des facteurs plus genrés tels que les temps partiels, les contraintes familiales dont la garde d'enfants ou encore la mobilité (voiture ou transports en commun) ;
- **Ecart de genre croissant dans le taux d'emploi** : entre 2013 et 2023, le taux d'emploi est passé de 55,8 % à 66,5 %, mais l'écart entre le taux d'emploi des femmes (passé de 52,4 % à 59,7 %) et celui des hommes (de 61,3 % à 73,4 %) s'est accru. **Dans la population active en emploi, la part des femmes a ainsi baissé de 46,5 % en 2013 à 45,1 % en 2023 !** ;
- Le **travail à temps partiel est un emploi féminisé et aux raisons genrées** : il y a 20,6 % de temps partiels dans la population active occupée, avec un écart important entre les femmes (29,1 %) et les hommes (12,6 %). De plus, là où les femmes sont beaucoup plus fréquemment à temps partiel en raison du poids des responsabilités familiales, les hommes le sont par manque de non-disponibilité d'un emploi à temps plein ou pour suivre une formation ;
- Le **taux de chômage diminue à mesure que s'élève le niveau de diplôme** (niveau faible : 23 % de taux de chômage chez les femmes et 22,3 % chez les hommes ; niveau moyen : 15,1 % chez les femmes et 12,3 % chez les hommes ; niveau élevé : 7,4 % chez les femmes et 5,4 % chez les hommes). La **détention d'un diplôme est donc importante mais ne gomme pas les écarts de genre** ;

- Le **taux de chômage des femmes augmente avec le nombre d'enfants au sein du foyer, là où chez les hommes il tend à diminuer** ;
- **Les femmes ont 23 % de chances en moins que les hommes d'accéder à un emploi** d'une durée minimum de 28 jours dans les 12 mois qui suivent leur inscription auprès d'Actiris.

Par ailleurs, selon les calculs de view.brussels sur base des chiffres de 2022⁵⁰, l'emploi intérieur bruxellois salarié se répartit comme tel :

- **Secteurs très féminisés** : Santé et action sociale (76,4 % de femmes), Enseignement (65,8 %), Services administratifs et de soutien, dont nettoyage (61 %) ;
- **Secteurs très masculinisés** : Construction (14,4 % de femmes), Transport (19,3 %), Industrie manufacturière (29,4 %) ;
- **Secteurs mixtes** : Administration publique (50,6 %), Activités scientifiques et techniques (49,8 %), Finance et assurances (47,9 %), Commerce (47,7 %), Arts et spectacles (46,4 %).

Enfin, dans l'emploi intérieur bruxellois, l'**emploi indépendant** connaît une sous-représentation des femmes : seulement 28,9 % de femmes (pour 35,8 % en Flandre et 37,8 % en Wallonie).

Le CEFH est reparti de ces éléments pour structurer ce chapitre sur l'emploi, la formation et les conditions de travail.

3.1. Rendre visible l'invisible : importance des statistiques et analyses genrées

Dans un contexte où la lutte contre les inégalités subit des attaques, les statistiques genrées sont un indicateur de la transparence démocratique et donc de la santé d'une société et sont absolument critiques pour assurer l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et promouvoir les valeurs démocratiques. Comme le rappelle d'ailleurs l'IEFH, ici pour les organismes fédéraux, la loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007 prévoit qu'ils « *veillent à ce que toutes les statistiques qu'ils produisent, collectent, et commandent dans leur domaine d'action soient ventilées par sexe et que des indicateurs de genre soient établis si c'est pertinent* »⁵¹.

Le **CEFH** appelle donc à soutenir proactivement, utiliser et promouvoir des études dont celles de l'IEFH ou encore de l'IBSA ou de view.brussels, comme celles dernièrement rédigées par View.brussels, sur l'emploi et la formation, en particulier le *Baromètre bruxellois sur la qualité de l'emploi*⁵², aspect trop peu abordé jusqu'ici, et ce en impliquant les partenaires incontournables que sont les partenaires sociaux et les Conseils consultatifs à l'égalité des chances tel que le CEFH.

Le **Conseil** demande que soient évalués de manière approfondie et intersectionnelle tous les secteurs, par exemple ceux des titres-services et du travail intérimaire, avec pour objectifs d'avoir des données lisibles sur le respect ou non des lois qui encadrent ces régimes ainsi que des relevés statistiques intersectionnels croisant, *a minima*, le genre, l'origine, la situation familiale (dont la monoparentalité) et le degré de précarité.

⁵⁰ Présentation de view.brussels lors du Colloque du CEFH organisé le 30/09/2025 au Parlement bruxellois.

⁵¹ <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/gender-mainstreaming/mise-en-oeuvre-de-la-loi/statistiques-et-indicateurs>.

⁵² <https://www.actiris.brussels/media/lrlf2uxk/2025-05-view-brussels-barom%C3%A8tre-qualit%C3%A9-de-l-emploi-h-FC239AB6.pdf>.

3.2. Attractivité et valorisation des métiers du non-marchand et autres secteurs féminisés

Il y a, en Région bruxelloise comme ailleurs, ce qu'on appelle une **ségrégation horizontale du marché du travail** : de nombreux secteurs sont soit très majoritairement masculins, soit très majoritairement féminins. Comme le rappelait le **CEFH** dans son avis du 5/09/2023 sur la « *Conférence sur l'Emploi du 21/09/2023 sur la participation des femmes au marché du travail* »⁵³, outre qu'il existe beaucoup moins de métiers dans les secteurs féminisés, ce qui offre un éventail d'options professionnelles réduit aux femmes, ces secteurs connaissent en moyenne de moins bonnes rémunérations, des horaires de travail plus souvent à temps partiel (au vu des réalités organisationnelles) et une pénibilité du travail moins souvent reconnue.

Les **secteurs très féminisés se retrouvent souvent au sein du secteur non marchand**. Si les métiers de ces secteurs sont, tout le monde en conviendra, essentiels pour la société, force est de constater qu'ils peinent souvent à recruter.

Le **CEFH** recommande de renforcer l'attractivité des emplois et la qualification des travailleurs dans le secteur non marchand, pour diminuer les inégalités de genre sur le marché du travail, lutter contre les pénuries qui touchent ces métiers et garantir la qualité des services. Investir dans ce secteur permet de créer de l'emploi de qualité et non délocalisable tout en répondant aux besoins fondamentaux de la population. Pour ce faire, il faut **notamment augmenter l'encadrement, améliorer les conditions de travail et développer l'offre de formation**. Les professions du non-marchand, comme les soins de santé⁵⁴, les aides à domicile, l'action sociale, le handicap et la petite enfance, doivent être valorisées et soutenues grâce à des mesures d'attractivité, garantissant des conditions de travail viables et une reconnaissance accrue pour celles et ceux qui s'engagent au quotidien. Pour ce faire, le Gouvernement régional et les Collèges doivent négocier un **nouvel accord non marchand** avec les interlocuteurs sociaux privés du secteur. Ces accords tripartites conclus entre les partenaires sociaux et le Gouvernement constituent le socle transversal de la construction du secteur depuis 2000.

Une autre mesure à mettre en place pour renforcer l'attractivité, est le **renforcement des normes d'encadrement des équipes pour soulager les travailleurs en place et améliorer la qualité de la prise en charge des bénéficiaires**.

Afin d'accompagner les travailleurs dans la formation continue, le **CEFH** demande qu'un **accord-cadre (PFE) général pour le secteur du non-marchand avec des réalités spécifiques en fonction des sous-secteurs soit mise en place** (action 35⁵⁵). En effet, plusieurs secteurs (construction, logistique...) ont déjà pu bénéficier d'un accord-cadre (PFE)⁵⁶. Vu le nombre important de métiers en pénurie dans le secteur, le CEFH insiste pour que le Gouvernement considère comme une priorité de conclure un accord lors de cette législature.

⁵³ <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2023-002-CEFH-FR.pdf>, p. 11.

⁵⁴ Voir à ce sujet l'ambitieux et concret plan d'attractivité proposé par GIBBIS pour les métiers du soin : https://www.gibbis.be/images/our_publications/plan-attractivite/GIBBIS-PlanAttractivite_FR.pdf.

⁵⁵ Brupartners, [Pour un nouvel accord tripartite 2024-2029](#), Priorités des partenaires sociaux bruxellois en vue de la négociation d'un nouvel accord socio-économique tripartite.

⁵⁶ [Accords-Cadres Brupartners](#).

Plusieurs actions pourraient être reprises dans cet accord-cadre, notamment :

- Développer la formation de métiers pour lesquels aucune offre de formation *ad hoc* n'existe, par exemple des formations continues sur le polyhandicap ;
- Aménager les fins de carrière des aides ménagères et aides familiales vers des emplois moins pénibles, notamment vers les métiers de garde-malades et développer des formations à destination des travailleuses en place permettant d'élargir leurs horizons professionnels ;
- Promouvoir la mobilité professionnelle au sein du secteur pour faciliter le passage d'une fonction ou d'un métier à l'autre. Le CEFH pense notamment au passage d'enseignante maternelle vers puéricultrice, d'éducateur vers assistant social, etc. ;
- Investir dans l'apprentissage des langues en soutenant son financement : aussi bien pour améliorer le bilinguisme mais aussi pour le renforcement des formations de Français Langue Étrangère (FLE) pour les travailleurs ;
- Financer le remplacement du personnel en formation afin de garantir la continuité et la qualité des services.

Le CEFH rappelle l'importance de soutenir le secteur non marchand bruxellois, non seulement au niveau de l'emploi qu'il représente, principalement féminin, et de la charge pesant principalement sur les femmes quand il s'agit de combler dans la sphère privée les désinvestissements dans les services d'intérêt général, mais aussi du fait de l'importance de ces services d'intérêt général pour répondre aux besoins grandissants de la population bruxelloise.

Le secteur non marchand est principalement soutenu à travers des financements des pouvoirs publics, via des financements structurels (agrément) et facultatifs. En réalité, un grand nombre de subsides sont considérés à tort comme « facultatifs », et pourraient être rendus structurels. La sécurisation des subsides facultatifs est importante pour le bon fonctionnement des bénéficiaires et le maintien des emplois liés. L'absence de lignes de conduite claires et harmonisées a des impacts, notamment sur le secteur associatif, avec des définitions des subsides facultatifs qui sont variables selon les pouvoirs subsidiaires. L'indexation (ou la non-indexation) de certains subsides est également variable selon les pouvoirs subsidiaires⁵⁷. Depuis 2024, suite à l'entrée en période d'affaires courantes du Gouvernement bruxellois et à la non-reconduction de subsides facultatifs, beaucoup de licenciements ont eu lieu.

Le CEFH appelle à un **financement juste du secteur** (voir supra), mais également à une prise en compte de l'avenir. Dès lors, le **CEFH** demande, à l'instar de Brupartners, de « *reprendre une norme de croissance [pour les soins de santé] structurelle de 3,2 % en 2025, et de rendre le principe de la norme de croissance structurelle* »⁵⁸.

Enfin, vu le nombre prépondérant de femmes travaillant au sein du **secteur des titres-services**, le **Conseil** rappelle ses revendications reprises dans son Mémoire :

- « *Veiller à ce que le secteur des titres-services reste uniquement un vecteur d'intégration des chercheur·se·s d'emploi et un tremplin vers un emploi stable en conditionnant les agréments des entreprises à l'élaboration d'un plan de bien-être au travail (santé, violence, etc.), à son suivi et à son évaluation ;*

⁵⁷ CEFH, [Mémoire 2024](#), p. 3.

⁵⁸ Brupartners, [Pour un nouvel accord tripartite 2024-2029](#), Priorités des partenaires sociaux bruxellois en vue de la négociation d'un nouvel accord socio-économique tripartite.

- *Établir des parcours de formation vers des emplois de qualité à destination des travailleur·se·s, des « secteurs-tremplins » tels que les titres-services et les aides et soins à domicile mais aussi dans le secteur de la petite enfance (aide familiale, aide-soignante, garde-malade...) ;*
- *Évaluer de manière approfondie et intersectionnelle les secteurs des titres-services et du travail intérimaire avec pour objectifs d'avoir des données lisibles sur le respect ou non des lois qui encadrent ces régimes ainsi que des relevés statistiques intersectionnels croisant, a minima, le genre, l'origine, la situation familiale (dont la monoparentalité) et le degré de précarité »⁵⁹.*

3.3. Développement de la mixité dans les secteurs très masculinisés

Comme le rappelait le **CEFH** dans son avis du 5/09/2023 sur la « Conférence sur l'Emploi du 21/09/2023 sur la participation des femmes au marché du travail »⁶⁰, « S'il faut casser les stéréotypes pour attirer des hommes dans les emplois massivement occupés par des femmes et vice-versa, les campagnes de sensibilisation ne suffisent pas et peuvent même causer souffrance et abandon du marché du travail dans le chef des femmes. En effet, l'expérience des hommes dans les secteurs dits féminins est extrêmement différente de celle des femmes dans les métiers dits masculins. Les hommes bénéficient de ce qu'on appelle un « ascenseur de verre » (par exemple dans le Canton de Vaud, si les hommes sont 12 % des infirmiers, ils sont 46 % des chefs de service) alors que les femmes subissent des violences sexistes et sexuelles au cours de leur formation qui persistent souvent dans l'exercice de leur métier. Elles se retrouvent en milieu hostile et doivent subir de constants rappels à la norme. Pour permettre la mixité des métiers, il faut sortir du déni de cette hostilité en rendant responsables les écoles et les entreprises, des comportements dégradants voir violents. Il faut former, responsabiliser et rendre obligatoire l'adoption effective d'une politique de tolérance zéro.

Le **CEFH** relève l'importance de la tolérance zéro pour tous les comportements inappropriés en matière de discriminations, mais aussi celle de former les équipes principalement masculines à l'égalité et aux violences sexistes. En effet, il n'appartient pas aux femmes de savoir comment gérer ces violences, mais aux auteurs et responsables à y mettre un terme. Aussi, le **Conseil** souligne qu'il ne s'agit pas que de favoriser l'arrivée des femmes dans les métiers masculins, il faut aussi assurer leur intégration et bien-être au travail, notamment en formant les équipes aux violences sexistes dans une approche intersectionnelle.

Les femmes choisiront des environnements de formation et de travail où elles seront certaines d'être traitées avec respect et égalité. Le **Conseil** recommande également de mettre un seuil minimum de représentation de chaque genre au sein de toutes les formations qualifiantes pour les métiers en pénurie et de favoriser des formations uniquement pour femmes aux métiers majoritairement occupés par des hommes. »

D'autres mesures sont également à envisager pour faciliter l'intégration des femmes dans des secteurs très masculinisés, telles que :

- La création et la généralisation d'infrastructures (vestiaires, toilettes, espaces de repos...) permettant le respect de l'intimité de chacun·e, comme par exemple souligné par le **CEFH** dans des contacts entretenus entre 2023 et 2025 avec le Cabinet de la Secrétaire d'Etat en charge du SIAMU, initiative à développer en tout premier lieu au sein de la STIB ;

⁵⁹ CEFH, [Mémoire 2024](#), p. 14-15.

⁶⁰ [A-2023-002-CEFH](#), p. 11.

- Le soutien à des projets d'accompagnement spécifique des femmes dans ces secteurs, que ce soit au sein de structures publiques, privées ou associatives, à l'instar du projet « *Les Femmes Construisent Demain* » de Construcity.brussels et Constructiv, dans la construction⁶¹, du projet « *Graines de Cinéastes* » de l'ASBL « Elles tournent »⁶² pour les métiers du cinéma ou encore de « Clusity », communauté de femmes travaillant dans la tech⁶³.

Selon le **CEFH**, intégrer ne signifie pas effacer mais tenir compte de besoins spécifiques, afin d'inclure tout le monde.

3.4. Formation et insertion socioprofessionnelle

Comme évoqué en conclusion du chapitre « 2.1. Réforme du droit aux allocations de chômage et d'insertion », pour permettre aux demandeurs/demandeuses d'emploi de trouver un emploi, les solutions sont complexes et multiples. Cela passe notamment par la **validation des compétences** ou encore le **développement de formations et de mesures d'accompagnement, avec une attention particulière sur les femmes**.

Au niveau des premières expériences professionnelles en entreprise, différents dispositifs existent. Si les autorités compétentes, via notamment Actiris et Bruxelles Formation, accomplissent un travail important et grandissant en la matière ces dernières années (cf. la « Garantie pour la Jeunesse en Région Bruxelles-Capitale »), le **CEFH** souhaite souligner deux points d'attention :

- Les **conventions de premier emploi (CPE)**⁶⁴, terme générique regroupe différents types de contrat permettant aux personnes de moins de 26 ans, qualifiées ou non, de faire leur entrée sur le marché du travail, d'acquérir une expérience professionnelle et de (continuer) à se former. Selon les chiffres d'Actiris⁶⁵, 373 CPE ont été conclues en 2024 sous l'égide d'Actiris, avec cependant une surreprésentation des hommes (281 hommes pour 92 femmes, soit 75 % d'hommes pour 25 % de femmes). Même si une partie de ce différentiel peut s'expliquer par les CPE conclues à la STIB et chez Bruxelles Propreté, où l'emploi est très majoritairement masculin (axe sur lequel travailler par ailleurs, comme indiqué dans le chapitre précédent), le **CEFH** s'interroge sur cette disproportion et appelle à y remédier ;
- L'accompagnement des jeunes (15-29 ans) qui ne travaillent pas et ne suivent ni enseignement ni formation (« *young people Neither in Employment nor in Education or Training* », ou « **NEET** »⁶⁶). Selon les chiffres d'Actiris, 829 jeunes en situation de NEET ont été accompagné-e-s en 2024, ici aussi avec une surreprésentation des hommes (528 hommes pour 301 femmes, soit 64 % d'hommes pour 36 % de femmes). Or, selon Statbel, les NEET sont presque autant des femmes (12,6 % des jeunes de 15 à 29 ans en Région bruxelloise⁶⁷) que des hommes (13,6 %). Le **CEFH**, s'il salue une nouvelle fois cet important travail réalisé par Actiris,

⁶¹ <https://www.construcity.brussels/les-femmes-construisent-demain/>.

⁶² ASBL membre du CEFH, site web : <https://www.ellestournent-damesdraaien.org/>.

⁶³ <https://www.clusity.be/>.

⁶⁴ <https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/regime-des-premiers-emplois-plan-rosetta/la>.

⁶⁵ Présentés en Commission Social de Brupartners le 11/09/2025.

⁶⁶ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation-et-enseignement/neet>.

⁶⁷ https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Werk%20%26%20opleiding/9.3%20Opleidingen%20onderwijs/NEET/LFS_NEET_Statbel_FR.xlsx.

s'interroge également sur cette disproportion et appelle Actiris à y remédier, en collaboration avec ses partenaires en ISP et missions locales.

Plus largement, le Conseil appelle toujours à une formation plus poussée et plus généralisée au sein des services d'**Actiris** sur les questions d'égalité des chances, avec notamment des **job coaches sensibilisé-e-s aux inégalités qui touchent les femmes**.

Le **Conseil** rappelle également que les partenaires officiels d'Actiris et de Bruxelles Formation, comme les missions locales, les lokale werkwinkels et les organismes d'insertion socio-professionnelle (OISP), ont une expérience reconnue d'accompagnement à l'emploi et de formation des personnes fortement éloignées du marché de l'emploi, mais aussi des femmes. Par exemple, notamment Inbrussel, Interface3, Pour La Solidarité, Cobeff. Dans le cadre de l'impact de la réforme du chômage à Bruxelles, Le CEFH recommande que ces partenaires puissent être consultés et davantage soutenus pour pouvoir répondre à la forte demande à partir de janvier 2026.

En termes de **formation**, une étude de Brussels Studies l'a encore récemment rappelé : *« on observe un impact positif de la formation qualifiante sur l'insertion en emploi aussi bien chez les femmes que chez les hommes (Figure 2), mais dans une mesure supérieure chez les femmes »*⁶⁸. Le développement de formations qualifiantes est donc primordial, en particulier pour les femmes. Une mesure importante étant, comme rappelé dans le chapitre précédent, l'introduction d'un seuil minimum de représentation de chaque genre au sein de toutes les formations qualifiantes pour les métiers en pénurie et le développement de formations uniquement pour femmes aux métiers majoritairement occupés par des hommes.

Il rappelle également la demande explicitée au chapitre 3.2 sur le **développement d'un accord-cadre (PFE) pour le secteur du non-marchand**.

Sur la formation au sens large, le **Conseil** renvoie aux **recommandations en la matière issue de son Mémoire**⁶⁹ :

- *« Renforcer l'offre de formation continue et son accessibilité via, par exemple, des actions positives dans les formations qualifiantes et les formations numériques ;*
- *Déployer la validation des compétences, valoriser la certification professionnelle liée à la formation qualifiante et renforcer la reconnaissance des diplômes étrangers à Bruxelles pour les secteurs dits féminins afin de permettre aux femmes sous-qualifiées mais compétentes d'accéder à de meilleures rémunérations et/ou emplois ;*
- *Veiller à ce que le secteur des titres-services reste uniquement un vecteur d'intégration des chercheur-se-s d'emploi et un tremplin vers un emploi stable en conditionnant les agréments des entreprises à l'élaboration d'un plan de bien-être au travail (santé, violence, etc.), à son suivi et à son évaluation ;*
- *Établir des parcours de formation vers des emplois de qualité à destination des travailleur-se-s, des « secteurs-tremplins », tels que les titres-services et les aides et soins à domicile mais aussi dans le secteur de la petite enfance (aide familiale, aide-soignante, garde-malade...) ;*
- *Chercher de l'emploi coûte aussi de l'argent. Veiller à ce que les chercheur-se-s d'emploi ne soient pas stigmatisé-e-s dans leur recherche d'emploi via un soutien de la Région qui formerait*

⁶⁸ « [L'impact de la formation qualifiante sur l'insertion en emploi des demandeurs d'emploi à Bruxelles](#) » .

⁶⁹ CEFH, [Mémoire 2024](#), p. 15.

correctement le personnel d'accueil et les gestionnaires des dossiers pour que des « facteurs de vie » tels que la migration, la situation familiale, financière ou la santé, etc. ne puissent pas être des facteurs de stigmatisation voire de discrimination et ce, ni lors de la phase d'activation, ni lors de la phase d'application d'éventuelles sanctions (procédure « dispo »). »

3.5. Bien-être au travail

Le bien-être au travail dépend d'une multitude de facteurs (santé physique, charges psychosociales, violences sur le lieu du travail...). La pénibilité du travail est souvent moins reconnue dans les secteurs et métiers fortement féminisés.

Toutefois, dans le cadre de ce chapitre, nous nous focaliserons uniquement sur les violences sur le lieu de travail, dont les femmes sont beaucoup plus souvent victimes.

Le bien-être au travail est un enjeu crucial mais l'est encore plus pour les femmes, beaucoup plus souvent que les hommes victimes de violences et discrimination sur leur lieu de travail. **Le CEFH rappelle à cet égard plusieurs recommandations de son Mémoire⁷⁰ :**

- *« Former toutes les directions, le personnel des ressources humaines et les représentant-e-s du personnel aux violences de genre et discriminations intersectionnelles afin qu'ils puissent les identifier et apporter, au besoin, les réponses adéquates ;*
- *Sensibiliser et former les conseiller-e-s en prévention et les personnes de confiance à la thématique du sexisme, des violences de genre et des violences intersectionnelles ;*
- *Inciter les directions et départements RH à développer une politique anti-discriminante et antisexiste forte, connue du personnel et avec des règles claires et accessibles à tout-e-s sur les comportements inacceptables, les processus de signalement et la grille de sanctions ;*
- *Renforcer les dispositifs confidentiels et les processus internes offrant aide et/ ou conseil au personnel victime de sexisme, d'agression sexiste et/ou de violences intersectionnelles en contexte professionnel ;*
- *Sensibiliser les entreprises aux violences entre partenaires afin qu'elles puissent mettre en place des mesures de protection des victimes et de vigilance quand l'auteur-e fait partie du personnel afin de protéger ses collègues ;*
- *Aider à la réinsertion des victimes de violence familiale sur le marché de l'emploi, notamment en soutenant structurellement des projets innovants comme « ACTIV! – Acting & Collaborating to Tackle Intimate Violence » de l'association « Pour la Solidarité » ».*

En matière de prévention du harcèlement sur le lieu de travail, le Conseil rappelle également son avis d'initiative du 25/03/2024 : « Recommandations en vue de la mise en œuvre concrète et effective de la Convention OIT n° 190 au sein de la Région de Bruxelles-Capitale »⁷¹.

Le CEFH y a souligné que la mise en œuvre de la Convention n°190 ne concerne pas seulement l'État fédéral, mais aussi les entités fédérées, notamment la Région bruxelloise. Celle-ci dispose de compétences pour adapter les réglementations locales, par exemple en matière de conditions de travail, et peut jouer un rôle clé dans la sensibilisation des employeurs et des travailleurs à la violence

⁷⁰ CEFH, [Mémoire 2024](#).

⁷¹ <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2024-002-CEFH-FR.pdf>.

et au harcèlement au travail. La Région pourrait également développer des mesures pour améliorer la sécurité au travail des victimes de violences domestiques, en mettant en place des dispositifs spécifiques comme un soutien renforcé dans le cadre de l'emploi. Ainsi, la Région bruxelloise doit collaborer avec l'État fédéral pour garantir l'application locale de la Convention.

3.6. Impact de l'intelligence artificielle sur le travail

L'utilisation d'outils d'intelligence artificielle (IA) se généralisent ces dernières années. Le CEFH appelle à une vigilance afin que l'IA ne soit pas source de nouvelles discriminations, notamment sur le marché du travail.

Par exemple, le matching automatique entre les C.-V. et les offres d'emploi, basé sur des algorithmes, peut sembler efficace, mais il comporte un risque majeur de discrimination indirecte. En se fondant sur des modèles prédictifs entraînés sur des données historiques, ces outils reproduisent souvent les biais existants du marché du travail : par exemple, la sous-représentation des femmes dans certains métiers techniques ou la discontinuité de carrière liée à un congé pour raison de santé ou d'aidance. Les personnes en situation de handicap, dont les parcours sont parfois atypiques ou marqués par des aménagements professionnels, peuvent également être écartées automatiquement par des filtres qui privilégient la linéarité ou la conformité aux standards productivistes. Sans supervision humaine ni critères inclusifs explicites, ce type d'automatisation renforce les inégalités structurelles au lieu de les corriger, marginalisant encore davantage celles et ceux qui devraient justement bénéficier d'un regard plus équitable sur leurs compétences réelles.

4. Situation bruxelloise en affaires courantes

4.1. Un contexte budgétaire difficile pour la Région bruxelloise

De 2016 à 2024, les dépenses de la Région, en neutralisant l'inflation, ont augmenté de 29,3 %⁷². Différents facteurs expliquent cela : augmentation de 5,2 % de la population bruxelloise, augmentation des besoins, crises (COVID, énergie, crise de l'accueil, inflation...), etc. A cela s'ajoute le surplus de charges d'intérêts dû à l'augmentation de la dette de la Région. En parallèle, les recettes n'ont par contre augmenté que de 0,6 %.

La Région est donc à l'heure des choix en termes budgétaires, or de tels choix ne sont jamais neutres du point de vue du genre.

4.2. Risques d'impact disproportionné des choix budgétaires sur les femmes

L'austérité est une logique qui touche avant tout les femmes, l'austérité est sexiste. Selon le rapport d'Oxfam International « *L'austérité : aussi une question de genre* » (2022)⁷³, les mesures d'austérité prises par les pouvoirs publics aggravent les inégalités structurelles entre les hommes et les femmes et sont une forme de violence de genre. Les femmes sont plus touchées par ces mesures, car elles

⁷² https://ibsa.brussels/sites/default/files/publication/documents/Focus_73_FR.pdf.

⁷³ <https://policy-practice.oxfam.org/fr/resources/lausterite-aussi-une-question-de-genre-comment-les-choix-de-politique-economique-dominants-constituent-une-forme-de-violence-basee-sur-le-genre/>.

dépendent plus que les hommes de la protection sociale (allocations familiales par exemple). Elles sont également les plus affectées par le caractère inabordable des produits de base, car elles sont souvent les principales acheteuses d'articles ménagers et de nourriture.

Les coupes dans les dépenses publiques, la protection sociale et les infrastructures les touchent aussi :

- Directement : que ce soit par leurs impacts sur les transports, les prix des denrées alimentaires ou les soins maternels ;
- Indirectement : lorsque les coupes affectent les personnes dont elles ont la charge (enfants en bas âge, membres de la famille en situation de handicap, parents seniors, etc.), les femmes jouent également le rôle d'« amortisseurs ». Elles comblent les lacunes du sous-investissement dans les services d'intérêt général (publics et non marchands) en fournissant elles-mêmes des soins sur leur temps libre.

Les femmes sont également plus nombreuses à avoir des contrats occasionnels, à temps partiel, temporaires et de courte durée. Ces types de contrats seront les premiers impactés en cas de contraction économique. Selon Statbel, en 2024, 40,5 % des femmes travaillaient dans des contrats à temps partiel en Belgique, contre 12,8 % des hommes⁷⁴.

4.3. Les conditions indispensables pour une soutenabilité budgétaire

Plus spécifiquement pour la situation budgétaire à Bruxelles, le **CEFH** estime que le travail budgétaire porté par le Gouvernement doit être un moyen et non une finalité pour réaliser des politiques publiques utiles et efficaces.

En effet, **les besoins sociétaux des Bruxellois-es augmentent** (grande part de jeunes dans la Région, augmentation du vieillissement de la population d'ici 2040, augmentation de la précarité...⁷⁵). **Continuer à investir dans les secteurs du *care*, qui plus est sont fortement féminisés, permet de répondre à ces besoins et de créer de l'emploi direct et indirect.** Le Conseil supérieur de l'emploi a rappelé qu'en 2024, la création d'emplois a nettement ralenti en Belgique, marquant une rupture avec la forte dynamique observée entre 2021 et 2023. Si l'emploi a reculé dans plusieurs secteurs, la contribution des services non marchands maintient la création nette d'emplois dans le vert⁷⁶. Ceci permet donc de **soutenir l'économie et d'éviter des coûts futurs supplémentaires.** Le **CEFH** souligne l'intérêt de cette **prévention budgétaire**.

Il rappelle également que la spécificité de Bruxelles en tant que Ville-Région européenne et ayant une population issue de plusieurs horizons, impose indéniablement des coûts supplémentaires et des pertes de revenu spécifiques : pas ou peu d'impôts pour les navetteurs (fiscalité sur la mobilité) et les fonctionnaires européens, pas de précompte immobilier sur les bâtiments diplomatiques, peu de taxes sur l'immobilier inoccupé (bureaux et logements), sur les résidences secondaires, etc.

Le **CEFH** constate que les discussions politiques autour du budget régional se focalisent presque exclusivement sur une diminution des dépenses. Il estime toutefois qu'une **approche équilibrée, tenant compte du *gender mainstreaming*, mais aussi de l'optimisation des dépenses et du développement des recettes**, est nécessaire pour assurer une gestion budgétaire saine et durable sans

⁷⁴ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>.

⁷⁵ Vivalis, *Baromètre Social 2023*.

⁷⁶ <https://cse.belgique.be/fr/accueil/rapports-avis/rapports-2025/etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-belgique-et-dans-les-regions-juillet-2025>.

pour autant affaiblir plus durement la situation des Bruxelloises. Pour le **Conseil**, ce serait une erreur de se concentrer exclusivement sur une réduction des dépenses pour améliorer le déficit de la Région, alors que de nombreux secteurs financés par la Région ont déjà la corde au cou, plus encore avec les efforts consentis en 2025 (réduction de 15 % des subsides facultatifs, douzièmes provisoires...) et devraient même idéalement être mieux financés. **L'orthodoxie budgétaire ne doit pas s'effectuer au détriment de l'accessibilité de la population aux services d'intérêt général, sous peine de rompre le contrat social.**

Selon le **Conseil**, les pistes de soutenabilité budgétaire du Gouvernement devront prendre en compte une série de **conditions indispensables** :

- La **prise en compte des *gender mainstreaming et budgeting*** dans toutes les décisions stratégiques (et donc budgétaires) du Gouvernement, comme développé dans le chapitre 1 *Gender mainstreaming et gender budgeting* du présent avis. Pour ce faire, il faut notamment un maintien des différents budgets alloués à l'égalité des chances. L'égalité des chances n'est pas un luxe, c'est une condition essentielle d'une société juste et démocratique, mais aussi une nécessité pour la cohésion sociale, l'innovation et la prospérité économique. Les discriminations et les inégalités ont en effet un coût économique important et entraînent par conséquent des pertes fiscales et des dépenses supplémentaires ;
- Le cadre de financement de la Région doit être clair et reposer sur des choix politiques. Les **réductions linéaires** sont, selon le **Conseil**, **inefficaces** puisqu'elles traitent identiquement des mesures très différentes. A contrario, le **Conseil** souhaite que les réductions budgétaires soient le fruit d'une évaluation concertée des besoins de la population et des politiques publiques ainsi que de leurs impacts budgétaires et sociétaux à court et à long termes notamment sur la situation des femmes ;
- La Région doit se doter d'un cadre de financement stable. Il est essentiel, notamment, de **rendre structurels les subsides considérés à tort comme facultatifs**, mais qui constituent des financements historiques renouvelés chaque année et indispensables à la réalisation de missions importantes, notamment dans le **secteur non marchand** (soins de santé, associations...). Un autre exemple est le maintien du système et des financements prévus dans *l'ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale* et dans *l'arrêté du 9 février 2023* portant exécution de cette ordonnance⁷⁷ ;
- Le **maintien de la pérennité et de l'indexation des budgets des accords du non-marchand et des entreprises non marchandes et publiques qui répondent aux besoins fondamentaux de la population**. Le secteur emploie pour 70 % des femmes. Toute réduction des moyens consacrés à ces secteurs entraînerait des conséquences importantes sur l'emploi féminin et sur l'offre des services d'intérêt général qui, quand ils ne sont pas (suffisamment) organisés collectivement (crèche, ménage, etc.) sont généralement pris en charge par des femmes à la maison ;
- Le **maintien des budgets alloués aux aides à l'emploi**, notamment les **ACS**. Ces dispositifs soutiennent le secteur du *care* et de l'insertion socioprofessionnelle, pour garantir la viabilité et l'efficacité des entreprises qui répondent aux besoins essentiels de la population ;

⁷⁷ <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/arrete/2023/02/09/2023040617/moniteur>.

- **Ne pas faire le choix de la marchandisation de certains services d'intérêt général.** Ces services, comme le nom l'indique, doivent rester des services accessibles à toutes et tous. Ils ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une marchandisation sous l'excuse d'un déficit de la Région. Le **Conseil** pense, notamment, aux services d'aide et soins à domicile, de garde d'enfants ou l'aide aux personnes âgées.

La population bruxelloise et plus encore les femmes bruxelloises ont déjà suffisamment souffert. Imposer des efforts supplémentaires, qui plus est pesant encore plus sur les épaules des femmes que sur celles des hommes, constituerait une forme de violence faites aux femmes bruxelloises.

En conclusion, **le CEFH appelle à une approche budgétaire responsable, équilibrée et respectueuse de l'égalité entre les femmes et les hommes.** Les choix financiers opérés aujourd'hui façonneront durablement la cohésion sociale et la qualité de vie des Bruxelloises et des Bruxellois. Nous vous invitons dès lors à intégrer ces recommandations dans vos négociations et à veiller à ce que la soutenabilité budgétaire de la Région n'ait pas pour corollaire une aggravation des inégalités, mais au contraire devienne un levier de justice sociale et d'égalité.

*

* *