
AVIS D'INITIATIVE

Avis de début de législature 2024-2029

Avis rendu par le CEFH le 11/05/2026

Préambule

À l'occasion du début de la législature, le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes** (ci-après « le Conseil » ou « le CEFH ») prend acte de l'installation des nouveaux Gouvernement régional, Collège réuni de la COCOM et Collège de la COCOF. Dans ce contexte, le Conseil rappelle les défis sociaux, économiques et démocratiques auxquels la Région est confrontée et souligne la nécessité d'y intégrer pleinement la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le **CEFH**, instance consultative officielle créée par la Région de Bruxelles-Capitale en 2012, est composé notamment de partenaires sociaux, de représentant·e·s des Conseils des femmes francophones et néerlandophones, d'associations de terrain et de représentant·e·s d'établissements académiques. Il formule des avis soit à la demande du Gouvernement, soit de sa propre initiative, sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Région de Bruxelles-Capitale.

Le **Conseil** rappelle que conformément à l'article 76, §2 des Décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité du 4 avril 2024 (ci-après « Code Égalité »), il « *est invité à formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les notes d'orientation qui définissent les axes fondamentaux des politiques du Gouvernement [de la RBC], du Collège [de la COCOF] et du Collège réuni [de la COCOM].* ».

Le **Conseil** a pris connaissance de la Déclaration de politique régionale du Gouvernement bruxellois du 13 février 2026 (ci-après « DPR ») ainsi que de l'Accord du Gouvernement francophone bruxellois relatif à la Commission communautaire française (ci-après « Accord COCOF »). Il a également parcouru l'exposé général accompagnant le *Budget des recettes et des dépenses pour l'année budgétaire 2026* ainsi que les *notes d'orientation 2026* et *notes de genre 2026* qui lui étaient associées.

Avis

1. Considérations générales

1.1 Gender mainstreaming et gender budgeting

Le **Conseil** rappelle que 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.

Bien que conscient que la DPR soit une feuille de route appelée à être complétée et précisée, le **Conseil** s'interroge sur la place qu'occupera réellement l'égalité entre les femmes et les hommes parmi les grands chantiers de la nouvelle majorité régionale. Si les femmes et les questions de genre sont mentionnées à plusieurs reprises dans la DPR, ces références demeurent ponctuelles et ne semblent pas s'inscrire dans une approche transversale et globale.

En effet, alors que la question des *gender mainstreaming* et *budgeting* est primordiale, le **Conseil** constate qu'elle semble globalement absente de la DPR (unique mention dans le point relatif à un « *espace public sécurisé et féminisé* »), là où elle est beaucoup plus perceptible dans l'Accord COCOF (« *L'égalité et l'inclusion seront intégrées de manière systématique dans l'ensemble des politiques : égalité femmes-hommes, lutte contre les violences faites aux femmes, soutien aux familles monoparentales (...)* »), « *Enfin, le gendermainstreaming et le genderbudgeting seront consolidés* »). Le **Conseil** réitère l'importance d'intégrer ces outils, obligation légale depuis 2012¹, tant au sein des groupes de travail œuvrant sous l'égide de chaque Ministre ou Secrétaire d'État, qu'au sein du « *Comité de Monitoring, chargé d'assurer le suivi, l'objectivation et l'analyse régulière de l'exécution des budgets (recettes et dépenses) par rapport aux objectifs fixés par le gouvernement* ». **Les principes de *gender mainstreaming* et *budgeting* doivent systématiquement guider l'action des différent-e-s décideurs/déceuses et structures décisionnelles de la Région.**

Le **Conseil** souligne également l'importance d'assurer la continuité de la formation et de l'accompagnement des administrations publiques bruxelloises pour la mise en œuvre du *gender budgeting*. Ceux-ci sont assurés par Equal via les correspondant-e-s de l'égalité des chances dans les différents pôles de l'administration.

Le **Conseil** rappelle aussi le rôle important de l'IEFH et des associations de terrain comme acteurs de référence pouvant être des ressources utiles lors de l'élaboration de politiques publiques.

Enfin, le **Conseil** réitère ses propositions de :

- **Formation obligatoire des Ministres, Secrétaires d'Etat et membres de leur cabinet, aux inégalités de genre et aux *gender mainstreaming* et *budgeting* ;**
- **Mise en œuvre obligatoire des *gender mainstreaming* et *budgeting* dans les objectifs transversaux des mandataires de la fonction publique.**

1.2 Retour à l'équilibre budgétaire d'ici 2029

Le **Conseil** constate que la nouvelle majorité a fait le choix d'un retour à l'équilibre budgétaire à l'horizon 2029 et ce principalement par une diminution de ses dépenses.

Le **Conseil** rappelle son avis *La situation des femmes bruxelloises face aux réformes de l'Arizona et dans le contexte des affaires courantes bruxelloises* du 28/10/2025², où il indiquait le caractère sexiste de l'austérité. En effet, dans les choix budgétaires, il y a des risques d'impact disproportionné sur les femmes. De tels choix ne sont jamais neutres du point de vue du genre, d'où l'importance de l'application du *gender budgeting* lors de toute décision budgétaire.

Dans son avis, le **Conseil** indiquait également que l'investissement dans les secteurs du *care*, qui sont fortement féminisés, permettrait de répondre aux besoins sociétaux croissant des Bruxellois-es et de créer de l'emploi direct et indirect. Le **Conseil** soulignait l'intérêt de cet investissement préventif, non seulement pour soutenir l'économie, mais aussi pour éviter des coûts futurs supplémentaires, dans le domaine de la santé par exemple.

¹ Ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale, remplacée par le Code Egalité en 2024.

² [A-2025-001-CEFH-FR.pdf](#)

Enfin, le **Conseil** mettait donc en avant l'intérêt d'un développement des recettes, piste qui lui semble trop peu explorée par la nouvelle majorité en place.

Plus spécifiquement, en ce qui concerne le moratoire sur l'ensemble du personnel régional, hors fonctions opérationnelles, le **Conseil** s'interroge sur les postes considérés comme non opérationnels et craint que ceux-ci concernent un personnel très majoritairement féminin.

Le **Conseil** redoute également que la réduction des subsides facultatifs (dont dépend grandement le secteur associatif), entraîne des conséquences disproportionnées sur les femmes, majoritaires aussi bien dans le personnel du secteur associatif que dans ses usagères et usagers.

Le **Conseil** s'interroge enfin sur l'impact, notamment genré, d'une (éventuelle) diminution d'un certain nombre de dispositifs d'aide à l'emploi et à l'insertion professionnelle (ACS, Activa, Stages First...) et rappelle que si cela pourrait permettre des économies à court terme, cela aurait des conséquences sociales et économiques à long terme.

1.3 Plans régionaux d'action d'intégration de l'égalité des chances

Différents plans régionaux d'action d'intégration de l'égalité des chances ont été rédigés et mis en œuvre lors de la législature 2019-2024 :

- Plan bruxellois de *gender mainstreaming* et d'égalité entre les femmes et les hommes – 2022-2025³ ;
- Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes – 2020-2024⁴ ;
- Plan bruxellois de soutien aux familles monoparentales – juillet 2021⁵ ;
- Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ – 2022-2025⁶ ;
- Plan bruxellois d'intégration du handstreaming dans les politiques publiques – 2022-2025⁷ ;
- Plan bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026⁸.

Le **Conseil** rappelle qu'avec le *Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes*, la Région avait enfin élaboré son premier plan ambitieux. Le **Conseil** note avec satisfaction la volonté gouvernementale d'évaluer notamment ce plan et rappelle sa disponibilité pour contribuer activement à cette évaluation.

Le **Conseil** insiste pour que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles se poursuive et demande également que les mesures du *Plan d'action national contre les violences liées au genre 2021-2025* qui concernent la Région de Bruxelles-Capitale et qui n'ont pas été (entièrement) mises en œuvre soient (davantage) implémentées au cours de cette législature.

Au niveau régional, le **Conseil** s'interroge toutefois sur le manque de clarté relatif à l'élaboration des futurs plans (« *Le cas échéant, [le Gouvernement] adoptera un nouveau plan d'action.* »). Pour rappel, l'article 67 du Code Égalité prévoit l'élaboration et l'évaluation de plans d'action en matière d'égalité et de non-discrimination.

³ <https://equal.brussels/wp-content/uploads/2022/12/Plan-Genre-FR-2.pdf>

⁴ https://equal.brussels/wp-content/uploads/2020/06/Presentation_Plan_Violences_DEF.pdf

⁵ https://equal.brussels/wp-content/uploads/2024/08/FR_Plan_Monop_Anysurfer.pdf

⁶ https://nawalbenhamou.brussels/wp-content/uploads/2022/02/Plan_LGBTQIA-2022-2025.pdf

⁷ <https://equal.brussels/wp-content/uploads/2022/12/Plan-handstreaming-FR.pdf>

⁸ <https://equal.brussels/wp-content/uploads/2022/12/Plan-Racisme-FR.pdf>

Le **Conseil** demande au Gouvernement d'œuvrer au plus vite, en concertation avec les parties prenantes (associations de terrain, Conseils consultatifs...), à la conception de nouveaux plans ambitieux dans ces matières, pour poursuivre et approfondir le travail entamé, en définissant des axes prioritaires et transversaux et en assurant une cohérence, une coordination, une budgétisation et un suivi efficace.

1.4 Lutte contre la précarisation et l'augmentation des inégalités sociales

Le **Conseil** exprime ses préoccupations face à l'aggravation des inégalités sociales et à la précarisation croissante d'une partie de la population bruxelloise. Il souligne que certaines réformes et projets du Gouvernement fédéral, notamment en matière de chômage, d'activation des personnes en incapacité de longue durée ou encore de traitement des personnes sans titre de séjour, sont susceptibles d'accentuer ces dynamiques, en particulier pour les publics déjà fragilisés.

Le **Conseil** attire en particulier l'attention sur les effets potentiellement cumulatifs de ces mesures dans le contexte bruxellois, marqué par une forte proportion de personnes en situation de précarité. Il rappelle que les femmes y constituent une part importante des publics exposés à la pauvreté structurelle, en raison notamment de trajectoires professionnelles plus discontinues, d'une surreprésentation dans les emplois précaires et faiblement rémunérés, ainsi que de charges familiales accrues. À cet égard, les dispositifs d'activation des personnes en incapacité de longue durée doivent faire l'objet d'une vigilance particulière, les femmes étant davantage concernées par certaines formes d'épuisement professionnel.

Le **Conseil** souligne également la vulnérabilité spécifique des personnes sans titre de séjour, dont certaines, notamment les personnes vieillissantes, se trouvent dans des situations de grande précarité, souvent en marge des dispositifs d'accompagnement existants. Il insiste sur la nécessité de mieux prendre en compte leurs besoins dans les politiques publiques régionales, en lien avec le tissu associatif.

Enfin, le **Conseil** relève que ces évolutions interviennent dans un contexte de contraintes pesant sur les moyens des acteurs de l'emploi et de l'insertion, en ce compris les services publics et le secteur associatif. Il estime dès lors essentiel que le Gouvernement régional adopte une approche proactive afin d'anticiper et de compenser, dans la mesure de ses compétences, les impacts des mesures fédérales sur la situation sociale à Bruxelles, en veillant à ne pas accentuer les inégalités existantes.

2. Considérations particulières

2.1 Simplification administrative et institutionnelle et CEFH

Le **Conseil** remarque que la DPR, dans son chapitre sur la simplification administrative et institutionnelle, ne mentionne pas explicitement les instances consultatives régionales. Ayant eu vent d'une volonté de certains de réduire le nombre de ces instances, notamment en fusionnant les 3 Conseils à l'égalité des chances, le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes** rappelle qu'il considérerait cette idée comme contre-productive. L'égalité femmes-hommes est en effet une matière transversale à toutes les inégalités, qui ne peut pas se diluer dans la diversité, sous peine d'invisibiliser et d'aggraver les inégalités propres aux femmes. Une fusion des Conseils entraverait le traitement approfondi des discriminations et inégalités et se révélerait contre-productive puisqu'il serait alors nécessaire de multiplier excessivement les réunions. Il est crucial aussi de maintenir un Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes fort et adéquatement financé : diminuer la

concertation et affaiblir le fonctionnement du CEFH enverraient un signal négatif. Les coupes budgétaires drastiques imposées en 2026 notamment aux 3 Conseils à l'égalité des chances mettent en péril leur fonctionnement et leurs activités or un sous-financement induit une diminution de l'éclairage nécessaire pour que les politiques publiques répondent aux réalités de terrain et aux besoins des citoyen·ne·s.

2.2 Emploi et Formation

Pour ce chapitre, le **Conseil** renvoie à son analyse détaillée dans le chapitre 3, *Les dynamiques régionales : emploi, formation et condition de travail* de son avis *La situation des femmes bruxelloises face aux réformes de l'Arizona et dans le contexte des affaires courantes bruxelloises* du 28/10/2025⁹.

Le **Conseil** tient toutefois à revenir brièvement sur quelques points.

A. Taux d'emploi

L'objectif affiché du nouveau Gouvernement est « de tendre vers 70 % de taux d'emploi d'ici à 2030 » notamment par « une prise en charge renforcée et encadrée de tout demandeur d'emploi (en particulier les jeunes) » et « en portant une attention particulière aux éventuels freins à la formation et aux métiers en pénurie ». Le **Conseil** rappelle les inégalités persistantes en termes d'emploi. En 2024, le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans à Bruxelles était de 64,1 %, une moyenne qui masque une disparité importante : 57,7 % de taux d'emploi chez les femmes contre 70,7 % chez les hommes¹⁰. Cet écart de genre dans le taux d'emploi s'élève donc à 13 % en Région bruxelloise, contre 6,9 % en Région flamande et 7,9 % en Région wallonne.

Des 3 Régions, c'est également à Bruxelles que le taux d'emploi des femmes est le plus faible. De plus, la progression de l'emploi féminin y reste plus lente que celle de l'emploi masculin. Selon la dernière étude de view.brussels à paraître, le taux d'emploi des hommes a augmenté de 12 points au cours des dix dernières années, contre seulement 7 points pour les femmes. Renforcer l'accès des femmes à l'emploi constitue dès lors le levier le plus puissant pour atteindre l'objectif de 70 % fixé par le Gouvernement. Au regard des efforts déployés depuis près de 20 ans en faveur de l'emploi des jeunes, le Conseil estime qu'il est désormais indispensable de mettre en œuvre un plan ambitieux et structuré spécifiquement dédié à l'emploi des femmes.

Le **Conseil** souligne quelques mesures nécessaires pour y arriver :

- Augmentation du nombre de places d'accueil de la petite enfance et de leur accessibilité ;
- Formations professionnelles et emplois adaptés aux réalités des femmes, notamment en termes d'horaires ;
- Soutien aux aidant·e·s-proches ;
- Prise en compte des besoins spécifiques des femmes, pour leur permettre d'accéder et de se maintenir dans certains secteurs et en particulier dans les secteurs en pénurie ;
- Lutte contre la discrimination à l'embauche et les violences sexistes et sexuelles au travail ;

⁹ [A-2025-001-CEFH-FR.pdf](#), pages 15 à 24.

¹⁰ [Rapport 2025 - Tableaux statistiques détaillés | Banque nationale de Belgique](#)

- Mesures ciblées et accompagnement spécifique des femmes par Actiris, le VDAB, Bruxelles Formation... ;
- Renforcement des formations professionnelles uniquement pour femmes dans les métiers massivement masculins et en pénurie ;
- Mesures fortes contre le sexisme et les discriminations à l'encontre des femmes dans les formations et les emplois à prédominance masculine.

Le **Conseil** renvoie également à une étude de view.brussels, l'observatoire bruxellois de l'emploi d'Actiris, à paraître prochainement, qui montre que 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.

Le **Conseil** plaide enfin pour une approche qualitative de l'emploi, au-delà des seuls objectifs chiffrés.

B. Ségrégation horizontale des métiers

Le **Conseil** remarque que la DPR, dans son chapitre sur la politique de sécurité et de prévention, indique que « *la Région favorisera la création d'une filière de recrutement et de formation permettant aux Bruxelloises et aux Bruxellois de postuler plus facilement aux métiers de la sécurité (pompiers, gardiennage, agent de police, inspecteur, agent de prévention). Améliorer l'accès à ces professions pour la population bruxelloise est un impératif en matière de développement d'une police de proximité.* » ainsi que « *Les effectifs du SIAMU seront renforcés à deux reprises.* ». Le **Conseil** rappelle à cet égard le manque de mixité actuel de ces métiers et ses interpellations passées, notamment à propos du SIAMU (1 % de femmes), sur la façon d'y remédier.

De même, dans le chapitre sur la formation professionnelle de l'Accord COCOF, si le **Conseil** salue les quelques mesures envisagées telles que « *la sensibilisation des formateurs aux enjeux de genre* », l'« *adaptation des horaires et durées (notamment pour les parents solos)* » et la « *lutte contre les discriminations (...) dans l'accès aux stages et à l'alternance* », il regrette toujours l'absence d'une réelle stratégie visant à lutter contre la ségrégation horizontale des métiers, qui débute dès l'enseignement diplômant et se poursuit dans l'enseignement qualifiant.

Le **Conseil** souligne l'importance pour les exécutifs bruxellois d'utiliser systématiquement une écriture inclusive dans leurs documents officiels et leur communication publique, en particulier lorsqu'il est question des métiers et des fonctions. Nommer les métiers au féminin comme au masculin contribue à rendre visibles les femmes dans l'ensemble des secteurs professionnels et à renforcer l'idée que ces fonctions leur sont pleinement accessibles. Comme le rappelle l'adage : « ce qui ne se conçoit pas ne peut se réaliser ».

Le **Conseil** attire également l'attention sur le fait que certains secteurs et métiers restent caractérisés par des environnements de travail peu inclusifs, voire hostiles, à l'égard des femmes et des minorités de genre. Ces situations peuvent se manifester tant au niveau des comportements (stéréotypes, discriminations, harcèlement), que des infrastructures (équipements ou aménagements inadaptés) ou encore de la culture organisationnelle. Le **Conseil** estime dès lors nécessaire de mettre en œuvre des mesures spécifiques visant à prévenir et à corriger ces formes d'hostilité et de discrimination, afin de garantir des conditions d'accès et de maintien dans l'emploi réellement égalitaires.

Le **Conseil** appelle aussi la Région à renforcer son offre de formations uniquement accessibles aux femmes pour les métiers massivement masculins et en pénurie.

Parallèlement, le **Conseil** souligne que les métiers à forte prédominance féminine doivent également faire l'objet d'une attention particulière. Il importe non seulement d'encourager une plus grande mixité en y attirant davantage d'hommes, mais aussi d'améliorer les conditions de travail qui y prévalent, souvent marquées par une moindre valorisation.

Enfin, le **Conseil** considère que le recours au gender budgeting constitue un levier pertinent pour lutter contre la ségrégation horizontale des métiers. Il recommande d'analyser les budgets publics, en particulier les aides et investissements sectoriels, au regard de leurs effets différenciés selon le genre, afin d'identifier les éventuels déséquilibres et de réorienter les moyens en conséquence. À cette fin, l'intégration d'indicateurs genrés apparaît indispensable pour évaluer l'impact des politiques publiques et en renforcer la portée corrective.

C. ACS et autres aides à l'emploi

Le **Conseil** remarque que « *Le Gouvernement réalisera un monitoring et une évaluation du système ACS afin de mieux faire correspondre celui-ci aux besoins des différents secteurs et structures. Il poursuivra l'évaluation et la révision des aides à l'emploi pour les simplifier et en améliorer l'efficacité.* » et tient à rappeler que cette aide à l'emploi bénéficie principalement à l'emploi des femmes.

Également, le **Conseil** rappelle que le dispositif ACS soutient le secteur du *care* et de l'insertion socioprofessionnelle, ce qui permet de garantir la viabilité et l'efficacité d'entreprises répondant aux besoins essentiels de la population.

Plus largement, le **Conseil** s'interroge sur l'impact, notamment du point de vue de l'égalité femmes-hommes, d'une éventuelle diminution de plusieurs dispositifs d'aide à l'emploi et à l'insertion professionnelle (ACS, Activa, Stages First...). Il rappelle que si de telles mesures peuvent générer des économies à court terme, elles risquent d'avoir, à long terme, des conséquences sociales et économiques importantes, en particulier sur l'emploi des femmes et leur précarité économique.

D. Titres-services

Le **Conseil** s'interroge sur l'absence de mention des titres-services alors que ce secteur, où les conditions de travail sont souvent difficiles et les perspectives de formation et de développement personnel sont limitées voire inexistantes, représente un enjeu majeur pour l'emploi féminin en Région bruxelloise, l'essentiel de ses 30.000 travailleurs/travailleuses à Bruxelles étant des femmes.

Le **Conseil** relève que ce secteur est historiquement conçu comme un vecteur d'intégration des chercheurs/chercheuses d'emploi et un tremplin vers un emploi stable. Dans cette perspective, il observe que le fonds de formation sectoriel, pourtant mobilisable pour soutenir la montée en compétences des travailleuses et travailleurs, demeure sous-utilisé. Le **Conseil** estime que ce levier devrait être davantage activé afin de renforcer les compétences des travailleuses du secteur, de soutenir leur évolution professionnelle et d'améliorer leurs conditions de travail.

Le **Conseil** rappelle ses demandes reprises dans son Mémoire de conditionner les agréments des entreprises de titres-services à l'élaboration d'un plan de bien-être au travail (santé, violence, etc.), à son suivi et à son évaluation et d'« *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 »¹¹.

Enfin, le **Conseil** déplore la réduction prévue du nombre maximal (de 2.000 à 1.000) de titres remboursables pour les personnes en situation de handicap, entraînant un impact sur leur possibilité de rester vivre chez elles.

E. Reconnaissance des diplômes et discrimination à l'embauche

Le **Conseil** remarque avec satisfaction la volonté du Gouvernement d'avancer sur l'important dossier que constitue l'équivalence des diplômes.

Le **Conseil** rappelle à cet égard l'avis d'initiative conjoint de Brupartners, de l'IBEFE Bruxelles et du BANSPA, « *Les procédures d'équivalence des diplômes et leur impact en Région bruxelloise* »¹² ainsi que son propre avis sur l'accueil de la petite enfance où il insistait pour « *faciliter et assouplir la procédure administrative de la reconnaissance et équivalence des diplômes étrangers pour les secteurs en pénurie, comme celui de la petite enfance* »¹³. Une homogénéisation des procédures avec les autres Régions, avec reconnaissance mutuelle et un renforcement des services en charge de ces procédures permettra un traitement des demandes plus rapide.

Le **Conseil** salue par ailleurs le fait que le Gouvernement considère la discrimination à l'embauche comme une thématique importante, ainsi que sa volonté de renforcer les tests permettant de lutter contre elle.

F. Emploi en périphérie et mobilité

Sur les « *opportunités d'emploi dans la périphérie flamande et wallonne [où] une ambition chiffrée sera fixée* », le **Conseil** rappelle que les femmes et les hommes ne sont pas égaux en la matière. En effet, comme le montre l'étude de view.brussels en cours de finalisation, si en 2023, 16,9 % des personnes actives occupées domiciliées à Bruxelles font la navette pour travailler en dehors de la Région bruxelloise, c'est avec une forte disproportion entre Bruxelloises (10,9 %) et Bruxellois (21,8 %). Les principaux facteurs explicatifs étant 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).

2.3 Logement

Le **Conseil** rappelle que fin 2025, pas moins de 62.234 personnes étaient inscrites en liste d'attente pour obtenir un logement social en Région bruxelloise, soit environ 10% des ménages bruxellois. Les délais d'attente varient entre 9 et 13 ans selon le type de logement recherché. Si le **Conseil** salue les intentions annoncées dans la DPR en matière de logement, il regrette le manque d'ambition en termes d'augmentation du nombre de logements sociaux et publics et l'absence de vision genrée de la problématique.

¹¹ [Mémorandum 2024 du CEFH](#), page 14.

¹² [A-2015-010-BRUPARTNERS](#)

¹³ [A-2014-004-CEFH](#), page 19.

Le **Conseil** rappelle en effet, comme il le soulignait dans son Mémorandum, que « *les femmes font partie des groupes sociaux les plus touchés par la pauvreté et sont, en conséquence, surreprésentées dans les logements sociaux, discriminées sur le marché locatif et a fortiori quand elles sont « maman solo » et même susceptibles de basculer [dans le sans-chez-soirisme, dont] le sans-abrisme et sa forme plus insidieuse dite sans-abrisme « caché » [sont les formes les plus violentes] »*. Le Conseil rappelait également que « *les violences intrafamiliales (...) constitu[ai]ent une cause importante de la précarisation et du [sans-chez-soirisme] des femmes et de leurs enfants.* »¹⁴.

Le **Conseil** rappelle également la recommandation de son Mémorandum d'abaisser réellement le seuil d'accès pécuniaire au logement par la régulation des loyers.

A. Rénovation

Le **Conseil** s'inquiète de discussions en cours quant au remplacement des primes à la rénovation octroyées dans le cadre de Rénovation par des prêts à la rénovation à 0 %. Cela pourrait en effet défavoriser les ménages les plus précaires, qui ont majoritairement à leur tête une femme.

Le **Conseil** rappelle d'ailleurs que le Plan Social-Climat prévoit des budgets pour les différentes Régions du pays, afin de financer des aides à la rénovation. A Bruxelles, cela inclut un remboursement des primes à la rénovation ainsi qu'un préfinancement total de la facture de rénovation pour les ménages les plus précaires. La crise énergétique risque encore d'alourdir la facture, ce qui touchera, une fois de plus, de façon disproportionnée les femmes.

2.4 Santé

Le **Conseil** se réjouit des orientations portées dans la DPR en matière de santé, qui mettent l'accent sur une approche intégrée, territorialisée et fondée sur les déterminants sociaux de la santé. Il relève positivement la volonté de décloisonner les politiques, de renforcer la première ligne de soins et d'améliorer l'accès effectif aux droits et aux services. Cette approche s'inscrit dans la continuité du Plan social-santé intégré, qui vise notamment une meilleure coordination des acteurs/actrices et une organisation des soins à l'échelle des territoires. Le **Conseil** souligne également que l'attention portée à la réduction du non-recours aux droits constitue un levier particulièrement pertinent, dès lors que ce phénomène touche de manière disproportionnée les femmes, souvent plus précarisées ou isolées.

S'agissant plus spécifiquement de l'accord de Gouvernement de la COCOF, le **Conseil** salue les avancées concrètes annoncées en matière de santé des femmes. Il relève positivement la prise en compte explicite de certains enjeux tels que la santé sexuelle et reproductive, la sensibilisation à l'endométriose ou à la ménopause, ainsi que le renforcement des politiques de dépistage et de prévention. Il note également avec intérêt l'affirmation d'une approche genrée de la santé et la volonté de lutter contre les stéréotypes dans la prise en charge, ainsi que l'attention particulière portée à la santé mentale des femmes et des publics vulnérables. Ces éléments constituent des avancées en phase avec les recommandations formulées dans son Mémorandum.

Le **Conseil** observe par ailleurs que l'Accord COCOF traduit de manière opérationnelle plusieurs orientations de la DPR, notamment en matière de simplification du paysage institutionnel, de développement de guichets uniques et d'amélioration de la lisibilité de l'offre. Il salue en particulier les mesures visant à mieux faire connaître les services, à renforcer la coordination entre acteurs et à lutter

¹⁴ [Mémorandum 2024 du CEFH](#), page 16.

contre le non-recours, en cohérence avec les objectifs du Plan social-santé intégré, qui prévoit notamment d’agir à l’échelle des quartiers pour améliorer l’accès aux droits et aux soins.

Toutefois, le **Conseil** constate que, tant dans la DPR que dans l’Accord COCOF, les avancées en matière de santé des femmes restent essentiellement ponctuelles et sectorielles. Il regrette l’absence d’une stratégie globale et structurée, telle que recommandée dans son Mémoire. En particulier, il souligne le manque de mesures relatives à la production de données sexuées, au soutien à la recherche spécifique ou encore à la formation systématique des professionnel-le-s de santé aux enjeux de genre, pourtant indispensables pour lutter contre les inégalités persistantes.

Le **Conseil** relève également que, si la DPR insiste à juste titre sur l’accessibilité des soins et la lutte contre les inégalités sociales de santé, et si l’Accord COCOF prévoit certaines mesures de simplification et de coordination, la situation spécifique des femmes en situation de précarité, d’isolement ou de monoparentalité n’est pas suffisamment ciblée. Il rappelle que ces publics nécessitent des approches proactives permettant d’aller vers les citoyen-ne-s les plus éloigné-e-s des services.

Enfin, le **Conseil** regrette que certaines problématiques majeures identifiées dans son Mémoire soient peu ou pas abordées, telles que les violences gynécologiques et obstétricales, la santé des femmes migrantes ou encore les liens entre santé et isolement social. De manière générale, il considère que la DPR pose un cadre pertinent et que l’Accord COCOF amorce des réponses concrètes, mais que l’ensemble reste en deçà d’une politique pleinement structurée, transversale et ambitieuse en matière de santé des femmes.

2.5 Violences sexistes et sexuelles (VSS)

Le **Conseil** se réjouit de l’accent mis dans la DPR sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), notamment avec le développement du dispositif « pack nouveau départ ». Soulignant que l’ambition semble en dehors de cela se concentrer sur les VSS ayant lieu dans l’espace public, il rappelle que nombre de VSS sont commises dans la sphère privée ou dans la sphère professionnelle.

Le **Conseil** souligne positivement également les ambitions de l’Accord COCOF en la matière, notamment sa volonté de renforcer son soutien aux structures d’hébergement et d’accompagnement des victimes, créer de nouvelles places y compris pour les femmes sans-abris et d’envisager des financements plus structurels.

Comme indiqué plus haut, le **Conseil** rappelle sa disponibilité pour contribuer activement à l’évaluation du *Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes – 2020-2024* et encourage le Gouvernement à œuvrer au plus vite à la conception d’un nouveau plan ambitieux, pour poursuivre et approfondir le travail entamé, en définissant des axes prioritaires et transversaux et en assurant une cohérence, une coordination et un suivi efficace. Cela toujours en coordination avec les autres niveaux de pouvoir, dans le cadre de la Conférence interministérielle droits des femmes et de la conception d’un nouveau Plan d’action national, dans la continuité du Plan d’action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025 (PAN)¹⁵.

2.6 Stéréotypes sexistes et EVRAS

¹⁵ [Plan d’action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025 | Rapport final | IEFH](#)

Même si l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) relève plus des compétences de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le **Conseil** se réjouit de l'intention affichée dans la DPR de « *soutenir des programmes de sensibilisation à l'égard des jeunes sur les stéréotypes sexistes* » et dans l'Accord COCOF de soutenir l'EVRAS, « *ainsi que les synergies COCOF-FWB pour la promotion de la santé à l'école et la prévention chez les jeunes, y compris la réflexion sur une meilleure intégration de la lutte contre le cyberharcèlement* ».

Le **Conseil** est en effet interpellé par le développement des mouvements virilistes¹⁶, notamment auprès des garçons adolescents, particulièrement en ligne. Cela constitue potentiellement une bombe à retardement pour l'égalité femmes-hommes et la cohésion sociale. Le **Conseil** appelle à établir une stratégie efficace à l'encontre de ces discours réactionnaires, qui passe notamment par une lutte contre les causes du mal-être de nombre de jeunes garçons et par une réflexion sur la construction de masculinités ouvertes et inclusives.

2.7 Représentation des femmes dans la politique et la fonction publique

Le **Conseil** se réjouit de la parité numérique au sein du Gouvernement régional mais s'inquiète néanmoins du fait que trois des quatre femmes (aucun homme) soient nommées Secrétaires d'État. Cela pose la question de l'équilibre effectif des pouvoirs. Le **Conseil** espère que les budgets et marges de manœuvre qui leur seront attribués permettront de garantir un relatif équilibre dans l'exercice des responsabilités gouvernementales.

Le **Conseil** remarque que cette disparité dans l'octroi des responsabilités exécutives implique que le Collège de la COCOF ne comporte que deux femmes sur cinq membres et que le Collège réuni de la COCOM n'en comporte qu'une seule femme sur cinq membres, soit à peine 20 % !

Le **Conseil** rappelle à cet égard son avis *Représentation des femmes dans la politique et la fonction publique en Région de Bruxelles-Capitale* du 8/12/2025¹⁷, où il proposait notamment « *d'aller au bout de la logique de quotas, instrument d'action positive qui a démontré son efficacité, en imposant [notamment] au niveau du Gouvernement régional, une proportion d'au moins la moitié de femmes parmi les quatre Ministres et d'au moins une parmi les trois Secrétaires d'Etat, si la Ministre Présidence est occupée par une femme, ou d'au moins deux si elle ne l'est pas* ».

En termes de féminisation de la fonction publique, le **Conseil** constate qu'aucune mesure particulière n'est prévue et renvoie là aussi vers son avis, où il recommandait notamment une féminisation des postes de direction dans la fonction publique, notamment via l'application de la mesure « cascade »¹⁸, ainsi qu'une obligation de mixité (minimum 40% de femmes ou d'hommes) lors du renouvellement des fonctionnaires généraux mandataires.

Le **Conseil** rappelle enfin la Résolution du Parlement régional bruxellois du 1^{er} juillet 2022 *visant à féminiser la fonction publique régionale bruxelloise*¹⁹, jusqu'ici peu suivie d'effet.

¹⁶ Geneviève Fraisse explique pourquoi il faut remplacer le mot « masculinisme » par « virilisme » dans Le Monde du 4 mai 2026 : « On ne peut pas mettre le masculinisme et le féminisme en parallèle puisqu'ils n'existent pas sur le même plan idéologique et politique. Rendre ce rapprochement légitime et faire se croiser ces mots revient à les immobiliser l'un et l'autre, et même à dépolitiser le féminisme. Le mot « masculinisme » est profondément impropre, parce qu'il s'inscrit dans un vis-à-vis asymétrique, qui n'a pas lieu d'être. »

¹⁷ [A-2025-002-CEFH-FR.pdf](#)

¹⁸ La mesure « cascade » signifie que chaque promotion au rang supérieur doit assurer une représentation du sexe minoritaire à ce rang au moins égale à ce qu'elle est au rang précédent.

¹⁹ <http://weblex.brussels/data/crb/doc/2021-22/145592/images.pdf>

2.8 Clauses DEI dans les marchés publics bruxellois

Le **Conseil** souhaite également attirer l'attention sur la décision adoptée par le Gouvernement précédent visant à intégrer des clauses relatives à la diversité, à l'égalité et à l'inclusion dans les marchés publics bruxellois, notamment en liant l'accès à certains appels d'offres à l'existence d'un plan diversité pour les entreprises concernées. Cette orientation, annoncée publiquement en avril 2025 et ayant fait l'objet de presque un an de concertation avec les administrations et les parties concernées, n'a finalement jamais été mise en œuvre, alors qu'elle constituait un levier structurant pour faire de l'action publique un moteur concret d'égalité.

Le **Conseil** demande dès lors que cette décision soit effectivement traduite dans les dispositifs réglementaires et administratifs, afin que cet engagement politique se concrétise dans les pratiques. Renoncer à cette mesure enverrait un signal contradictoire quant à l'ambition de la Région en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.

2.9 Petite enfance

Le **Conseil** se réjouit de l'attention portée par l'Accord COCOF à la petite enfance, en particulier la volonté de consolider les places existantes dans les dispositifs d'accueil et d'en créer de nouvelles. Cette orientation répond à une recommandation centrale émise par le Conseil, dans son avis *Accueil de la petite enfance en Région de Bruxelles-Capitale*, du 24/12/2024²⁰. Le **Conseil** s'interroge toutefois sur la mention explicite du développement de places d'accueil en entreprises, qui semble ouvrir davantage la porte à des partenariats public-privé. Il rappelle à cet égard ses réserves quant à ce type de dispositif, craignant qu'il ne contribue à accentuer les inégalités d'accès, en favorisant certains publics au détriment d'une logique universelle.

Le **Conseil** salue la poursuite des efforts de coordination entre acteurs institutionnels ainsi que le développement d'un guichet unique, de nature à simplifier les démarches des parents.

Le **Conseil** note positivement l'attention accordée à l'inclusion des enfants en situation de handicap ainsi qu'au renforcement de la formation des professionnel-le-s du secteur. Ces mesures vont dans le sens des recommandations formulées, notamment en matière d'accessibilité et d'amélioration de la qualité de l'accueil. Le **Conseil** relève toutefois que les actions annoncées en matière de qualité restent générales et ne s'accompagnent pas d'engagements précis, notamment en ce qui concerne les taux d'encadrement ou les conditions concrètes d'accueil.

Le **Conseil** constate par ailleurs que certaines dimensions essentielles de son avis sont insuffisamment rencontrées. En particulier, les enjeux liés aux conditions de travail, à l'attractivité des métiers, à la reconnaissance des diplômes et à la pénurie de personnel ne font l'objet d'aucune mesure structurante explicite. Le **Conseil** rappelle pourtant que ces éléments constituent des leviers indispensables pour garantir à la fois l'augmentation de l'offre et la qualité des services.

Enfin, le **Conseil** regrette l'absence de mesures spécifiques visant à améliorer l'accessibilité financière de l'accueil de la petite enfance, ainsi que le manque de ciblage explicite des inégalités territoriales au sein de la Région de Bruxelles-Capitale. À cet égard, il renvoie à ses recommandations visant à garantir un accès équitable pour toutes les familles, en particulier les plus précarisées.

²⁰ [A-2024-004-CEFH-FR.pdf](#)

2.10 Sport

Le **Conseil** prend acte avec satisfaction de l'attention portée à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine du sport, notamment en promouvant une accessibilité au sport pour tou-te-s, indépendamment notamment de l'identité de genre, en formant les encadrant-e-s et en luttant contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles.

2.11 IEFH et Equal

Dans un contexte marqué par une décision du Gouvernement fédéral de réduire de 25 % le financement d'Unia et de procéder à un audit du fonctionnement de l'IEFH, le **Conseil** se réjouit que l'Accord COCOF garantisse « *un financement à Unia et à l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, pour leurs actions relevant des compétences de la COCOF* » et s'interroge sur les moyens exacts que le Gouvernement régional compte de son côté accorder à ces organismes essentiels dont les services ont un impact sur les Bruxellois-es : récolte de signalements, travail de sensibilisation, de prévention, prise en charge des frais de justice, études...

Le **Conseil** s'inquiète également du flou entourant l'avenir d'Equal, outre de celui des subsides dont il a la charge, en faveur de nombreux acteurs de terrain (associations...) œuvrant pour l'égalité des chances. Il rappelle qu'Equal est un acteur essentiel de promotion de l'égalité des chances en Région bruxelloise, 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* et *budgeting* notamment, par son soutien actif (mises en réseau, subventions...) à différentes associations actives dans l'égalité des chances en Région bruxelloise.

Le **Conseil** renvoie à cet égard aux directives de l'Union européenne qui visent à renforcer les institutions nationales chargées de lutter contre les discriminations, afin de les rendre plus indépendantes, efficaces et accessibles dans tous les États membres de l'UE. En 2024, deux directives importantes ont été adoptées, notamment la Directive (UE) 2024/1499 et la Directive (UE) 2024/1500.

3. Conclusion

L'inégalité entre les femmes et les hommes constitue une inégalité structurante, qui influence et renforce les autres formes de discrimination. Pour être une Région inclusive et bénéficier de la diversité de sa population, notamment sur le plan économique, Bruxelles doit faire de l'égalité effective entre les femmes et les hommes une réelle priorité.

Dans cet esprit, le **Conseil** réaffirme sa pleine disponibilité pour accompagner le Gouvernement régional, le Collège de la COCOF et le Collège réuni de la COCOM dans la mise en œuvre et le suivi des ambitions annoncées et restera attentif à la concrétisation effective des engagements pris dans la DPR et l'Accord COCOF. Le **Conseil** se tient prêt à contribuer, de manière constructive et continue, à l'élaboration de politiques régionales ambitieuses pour atteindre une pleine égalité entre les femmes et les hommes.

*
* *