
AVIS D'INITIATIVE

Le sexisme dans le monde du travail

Avis rendu par le CEFH le 18/08/2026

Table des matières

Préambule	3
Avis	3
1. Constats principaux issus de l'étude JUMP.....	3
1.1 Le sexisme au travail : un phénomène massif, systémique et transversal.....	3
1.2 Une banalisation persistante et un sous-signalement structurel.....	4
1.3 Un impact majeur sur la santé et le bien-être au travail	5
2. Analyse : le sexisme au travail comme phénomène structurel et politique.....	7
3. Recommandations	9
3.1 Reconnaître explicitement le sexisme comme une discrimination autonome, structurelle et structurante des inégalités vécues par toutes les femmes.....	10
3.2 Politiser la lutte contre le sexisme et renforcer sa visibilité publique.....	11
3.3 Mesurer pour agir : données genrées et monitoring	11
3.4 Mettre fin au sous-signalement par une politique de tolérance zéro réellement effective	11
3.5 Mobiliser les leviers publics pour prévenir les violences et le sexisme au travail.....	12
3.6 Former et responsabiliser l'ensemble des acteurs	13

Préambule

Le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres)¹.

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (*ci-après « Le Conseil »*) a assisté à une audition de JUMP – Solutions for Equity at Work² lors d'une audition conjointe de la Commission Social de Brupartners et de la Plénière du Conseil du 5 mars 2026, dans le cadre de la présentation des résultats de l'enquête nationale « [L'État du sexisme – Enquête 2024](#) », publiée en 2025.

Cette audition a mis en lumière l'ampleur, la persistance et la banalisation du sexisme dans le monde du travail, y compris en Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que les effets délétères du sexisme sur la santé, les trajectoires professionnelles et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Au regard de la centralité du travail en tant que levier essentiel d'autonomie économique et de participation sociale, compte tenu du rôle exemplaire attendu des pouvoirs publics de la Région de Bruxelles-Capitale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et eu égard aux compétences régionales en matière d'emploi, de bien-être au travail, de prévention, de formation et de politiques de diversité, le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a décidé de se saisir de la problématique du sexisme dans le monde du travail et d'émettre le présent avis d'initiative.

A dater du 01/10/2024 l'organisation représentative des employeurs BECI, Chambre de Commerce de Bruxelles, ne participe plus aux travaux du présent Conseil, le contenu de ce document n'engage dès lors que les personnes ou organisations faisant parties du Conseil.

Avis

1. Constats principaux issus de l'étude JUMP

Les données issues de l'enquête JUMP (2024, 5.214 répondant·e·s, dont près de 1.000 hommes) révèlent une réalité alarmante :

1.1 Le sexisme au travail : un phénomène massif, systémique et transversal

Le **Conseil** souhaite souligner la **gravité et l'ampleur du sexisme**, mises en évidence par les chiffres issus de l'étude, qui confirment qu'il ne s'agit ni de faits isolés ni de situations marginales, mais bien d'un phénomène **structurel et profondément ancré** dans la société et le monde du travail.

- **98 % des femmes déclarent avoir subi au moins une forme de sexisme au cours de leur vie.**
Ce chiffre quasi unanime démontre que le sexisme constitue une expérience partagée par l'immense majorité des femmes, indépendamment de leur âge, de leur origine sociale, de leur niveau d'études ou de leur trajectoire professionnelle. Il révèle une banalisation extrême de

¹ [Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes \(France\).](#)

² <https://jump.eu.com/>

comportements, propos ou pratiques qui portent atteinte à la dignité des femmes et contribuent à maintenir une hiérarchie entre les sexes.

- **87 % des femmes déclarent avoir été confrontées à des comportements sexistes dans le cadre professionnel.** Le travail, censé être un lieu d'émancipation, de reconnaissance et de sécurité, demeure ainsi un espace où le sexisme ordinaire est largement présent. Ces comportements prennent des formes multiples : remarques dévalorisantes, infantilisation, stéréotypes sur les compétences, mise à l'écart des prises de décision, sexualisation, ou encore tolérance implicite de propos et attitudes dégradantes. Ils font le lit d'agressions plus graves reprises dans le code pénal : 27 % de femmes harcelées moralement au travail sur base du genre, 21 % victimes d'harcèlement sexuel et 12 % ayant subi une agression sexuelle (nouvellement nommée « atteinte à l'intégrité sexuelle »).
- **En Belgique, 90 % des femmes cadres salariées et 85 % des employées déclarent avoir subi des comportements sexistes au travail.** Ces chiffres battent en brèche l'idée selon laquelle l'accès à des fonctions qualifiées, à responsabilités ou à un statut hiérarchique élevé protégerait du sexisme. Ils montrent au contraire que **le sexisme traverse l'ensemble des statuts professionnels**, affectant aussi bien les femmes employées que les cadres, les dirigeantes, les indépendantes et les cheffes d'entreprise.

Ces constats ne reposent pas sur la seule enquête JUMP. Ils sont corroborés par les données belges issues de l'enquête européenne EU-GBV, menée auprès d'un échantillon représentatif de 5.800 personnes et analysée pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) : près d'une femme sur trois (32,9 %) y déclare avoir subi du harcèlement sexuel au travail au moins une fois au cours de sa vie professionnelle, contre 17,5 % des hommes, et 14,9 % dans le cadre de leur emploi actuel. Les jeunes femmes (18-29 ans : 45,9 %) et les femmes en situation de vulnérabilité y sont surreprésentées, et 82,9 % des femmes victimes n'ont eu affaire qu'à des auteurs masculins.³

Le **Conseil** tient à rappeler que le sexisme au travail **ne se limite pas aux positions subalternes** et ne disparaît ni avec l'ancienneté, ni avec le pouvoir décisionnel, ni avec le statut social. Il se manifeste différemment selon les positions occupées, mais reste omniprésent : remise en question de la légitimité des femmes cadres, exigences de conformité à des normes genrées, double standard d'évaluation, isolement, exposition accrue aux violences symboliques ou sexuelles.

Ces données mettent en lumière l'urgence de **nommer le sexisme comme un problème collectif, structurel et organisationnel**, et non comme une somme de situations individuelles. Elles appellent des réponses politiques, juridiques et institutionnelles fortes, capables de transformer durablement les environnements professionnels et de garantir à toutes les femmes des conditions de travail respectueuses de leur dignité, de leur santé et de leur intégrité.

1.2 Une banalisation persistante et un sous-signalement structurel

L'étude menée par JUMP met en évidence une **banalisation profonde et persistante des comportements sexistes**, tant dans leur fréquence que dans leur reconnaissance. Les formes les plus courantes de sexisme au travail sont les **blagues et remarques déplacées**, rapportées par **88 % des femmes**, suivies par les regards, approches ou sollicitations inappropriées (**58 %**), ainsi que par de la

³ IEFH, « *Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences basées sur le genre en Belgique — Analyse des données belges de l'enquête EU-GBV* », 2026, p. 51-52, 61 et 70.

discrimination, exclusion ou désavantage professionnel **(54 %)**. Ces pratiques, souvent qualifiées de « légères », « informelles » ou « non intentionnelles », participent pourtant pleinement à la dégradation de l'environnement de travail et à la reproduction des inégalités.

Le **Conseil** souligne que cette banalisation a pour conséquence directe un **sous-signalement massif et structurel**. Plus de **75 % des femmes ne signalent pas les faits subis**, ce qui contribue à l'invisibilisation du phénomène et à l'absence de réponses institutionnelles adaptées. Plus préoccupant encore, parmi les femmes ayant effectué un signalement, **près de deux tiers estiment ne pas avoir été protégées (20 % de celles-ci ont même été pénalisées à la suite du signalement)**, révélant une défaillance tant dans les mécanismes de prise en charge que dans la capacité des organisations à garantir la sécurité et la dignité des personnes concernées.

Ce sous-signalement est confirmé, pour la Belgique, par les données de l'enquête européenne EU-GBV analysées pour l'IEFH : si 86,8 % des femmes ayant subi du harcèlement sexuel au travail au cours des douze derniers mois en ont parlé à quelqu'un, c'est le plus souvent à un·e collègue (73,2 %) ou à un proche (65,7 %) ; seules 19,7 % se sont adressées à un conseiller en prévention ou à une personne de confiance. Près de trois travailleurs/travailleuses sur dix (29,9 %) ne sauraient par ailleurs pas où trouver de l'aide en cas de harcèlement sexuel au travail.⁴

L'étude de JUMP identifie plusieurs facteurs explicatifs majeurs à ce sous-signalement :

- **La peur des représailles professionnelles**, qu'il s'agisse d'un impact négatif sur la carrière, l'évaluation, l'accès aux projets, la réputation ou la stabilité de l'emploi ;
- **La banalisation des faits**, intériorisée par les victimes elles-mêmes, qui en viennent à douter de la légitimité de leur ressenti ou à considérer ces comportements comme faisant « partie du quotidien professionnel » ;
- **Le manque de confiance dans les procédures internes**, perçues comme peu claires, inefficaces, insuffisamment confidentielles ou partiales, notamment lorsque les rapports de pouvoir sont déséquilibrés.

Le **Conseil** constate que ces mécanismes contribuent à faire du sexisme un phénomène à la fois **massif, invisible et impuni**, et à déplacer la responsabilité de la gestion des violences sexistes et sexuelles sur les victimes elles-mêmes. Cette situation engendre un coût élevé en termes de **santé mentale, de bien-être au travail, d'engagement professionnel et de trajectoires de carrière**, tout en protégeant les auteurs et en maintenant un statu quo organisationnel défavorable à l'égalité réelle.

Dès lors, le **Conseil** estime indispensable de **rompre avec cette culture de la banalisation** et de mettre en place des dispositifs qui garantissent un signalement sécurisé, crédible et suivi d'effets réels. La lutte contre le sexisme au travail ne peut être effective sans une connaissance fine des différents types de violences, sans reconnaissance claire de ces dynamiques de sous-signalement et sans une transformation profonde des pratiques organisationnelles.

1.3 Un impact majeur sur la santé et le bien-être au travail

Le **Conseil** pointe que les effets du sexisme sur la santé des femmes sont aujourd'hui largement documentés par la recherche et confirmés par les données issues de l'étude menée par JUMP. Le

⁴ *Ibid.*, p. 62-63.

Conseil constate que le sexisme au travail ne constitue pas uniquement une atteinte aux droits et à la dignité des femmes, mais représente également un **enjeu majeur de santé au travail**, aux conséquences humaines, organisationnelles et économiques considérables.

L'étude de JUMP met en évidence des chiffres particulièrement préoccupants :

- **70 % des incapacités de travail de plus de six mois liés au burn-out ou aux troubles anxieux concernent des femmes.** Cette surreprésentation féminine révèle une exposition différenciée aux facteurs de risques psychosociaux, dont les violences sexistes et sexuelles constituent un déterminant central ;
- **60 % des malades de longue durée sont des femmes**, proportion qui monte **jusqu'à 80 % chez les femmes de plus de 55 ans**. Cette réalité traduit une accumulation d'effets délétères tout au long de la carrière professionnelle, où l'exposition répétée à des environnements dévalorisants, hostiles ou discriminants impacte durablement la santé psychique et physique. Les études parlent de « cicatrice cérébrale »⁵ et de « charge allostatique »⁶.

*« La **charge allostatique** du sexisme désigne l'usure physiologique et psychologique provoquée par l'exposition répétée, cumulative et prolongée aux violences sexistes, aux microagressions, aux discriminations et aux situations de stress liées au sexisme. Quand le stress est constant le système de stress s'active en permanence. On parle alors de charge allostatique. C'est le coût biologique de devoir s'adapter tout le temps. »⁷*

L'étude JUMP établit un **lien clair et direct entre l'exposition répétée au sexisme**, la **charge mentale de devoir constamment se protéger**, l'augmentation des **risques psychosociaux** (stress chronique, anxiété, perte de sens, isolement) et le **développement de situations d'épuisement professionnel**. Ces dynamiques ne peuvent être comprises comme des fragilités individuelles, mais bien comme le résultat de comportements ou d'environnements sexistes invisibilisés, normalisés et non sanctionnés.

Le **Conseil** souligne que ces liens demeurent **largement absents des politiques de prévention en Belgique**, en particulier dans l'application de la législation sur le bien-être au travail. Le sexisme continue trop souvent à être traité comme une problématique relationnelle, comportementale ou individuelle, sans être reconnu comme un **facteur structurel de risque psychosocial**, au même titre que la charge de travail excessive, le manque d'autonomie ou l'insécurité de l'emploi.

Cette invisibilisation institutionnelle a pour effet :

- de retarder la reconnaissance des atteintes à la santé liées au sexisme ;
- de limiter l'accès à des mesures de prévention et de réparation adaptées ;
- de transférer, une fois encore, la responsabilité de la situation sur les femmes elles-mêmes.

Le **Conseil** considère dès lors que la reconnaissance du sexisme comme **risque professionnel à part entière** constitue un prérequis indispensable à toute politique efficace de bien-être au travail. À défaut, les dispositifs existants continueront de traiter les conséquences (burn-out, absences de

⁵ <https://www.lesnouvellesnews.fr/le-sexisme-ordinaire-engendre-des-cicatrices-sur-le-cerveau-des-femmes/>

⁶ Concept développé par le neuroscientifique américain Bruce S. McEwen à la fin des années 1960 s'appliquant aux minorités et personnes marginalisées, voir : <https://www.rtb.be/article/racisme-sexisme-les-discriminations-peuvent-elles-provoquer-des-maladies-10735211>

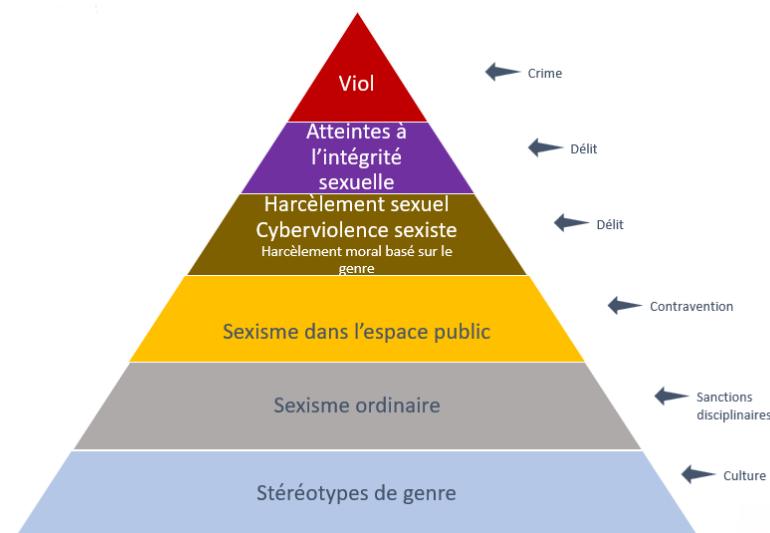
⁷ JUMP, *L'État du sexisme – Enquête 2024*, 2025, p. 52.

longue durée, invalidité...) sans s'attaquer à l'une des causes structurelles majeures de ces phénomènes.

2. Analyse : le sexisme au travail comme phénomène structurel et politique

Le **Conseil** rappelle que le sexisme au travail ne saurait être appréhendé comme une addition de faits isolés, relevant de comportements individuels ou de situations ponctuelles. Il constitue au contraire un **phénomène systémique**, profondément ancré dans l'organisation sociale, économique et professionnelle, qui structure de manière durable les relations de travail et les trajectoires professionnelles des femmes.

Le sexisme au travail s'inscrit dans un **continuum de violences sexistes**, allant des microagressions quotidiennes – souvent banalisées ou minimisées – telles que les remarques déplacées, la remise en question des compétences, l'invisibilisation ou l'assignation à des rôles stéréotypés, jusqu'aux formes les plus graves de violences sexistes et sexuelles, telles que le harcèlement, les agressions sexuelles ou les abus de pouvoir. Ce continuum participe à la normalisation de rapports de domination et crée des environnements professionnels hostiles, inégalitaires et insécurisants pour les femmes.



La pyramide des violences sexistes et sexuelles⁸

Le Code pénal belge et le Code pénal social sanctionnent les discriminations basées sur le genre, le harcèlement sexuel ou le harcèlement moral basé sur le genre mais n'identifient pas le socle de ces violences, à savoir le sexisme ordinaire.

En France, le Haut Conseil à l'Égalité, l'identifie comme suit : *Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe (...) qui, bien qu'en apparence anodins ou de faible intensité, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer les personnes, de les inférioriser, de les déstabiliser de façon insidieuse, voire bienveillante, au travail et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.*

⁸ JUMP, [L'État du sexisme – Enquête 2024](#), 2025, p. 8.

Au-delà des manifestations observées au sein même des organisations de travail, le **Conseil** souligne que les violences sexistes et sexuelles affectant les femmes s'inscrivent dans une continuité entre les sphères privée, publique et professionnelle. Les violences conjugales, intrafamiliales ou encore le harcèlement en ligne ont des répercussions directes sur la participation au marché du travail, la stabilité de l'emploi, la santé et la sécurité des travailleuses.

Ces situations peuvent se traduire par des absences répétées, des maladies de longue durée, une diminution des performances, une précarisation de la situation professionnelle, une perte d'emploi voire un retrait du marché du travail.

Dans cette perspective, le **Conseil** rappelle que, conformément à la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail, la notion de « monde du travail » inclut les situations liées au travail, y compris les trajets domicile-travail et les impacts des violences intrafamiliales sur l'emploi.

Au regard des éléments qui précèdent, le sexisme au travail constitue une **discrimination structurelle**, au sens des législations nationales et internationales relatives à l'égalité et à la non-discrimination. Il ne relève pas uniquement d'actes intentionnels ou explicitement discriminatoires, mais produit des effets cumulatifs, directs et indirects, sur l'accès à l'emploi, les conditions de travail, l'évolution de carrière, la reconnaissance professionnelle ainsi que sur la santé physique et mentale des travailleuses.

Le **Conseil** souligne en outre que le sexisme au travail **affecte de manière différenciée certaines catégories de femmes**, en raison de la combinaison de plusieurs facteurs de vulnérabilité. Sont particulièrement exposées :

- les femmes en situation de précarité socio-économique, en ce compris les cheffes de familles monoparentales, pour lesquelles la dépendance à l'emploi limite les possibilités de dénoncer ou de quitter un environnement professionnel hostile ;
- les femmes migrantes ou sans-papiers, ainsi que celles en situation de travail informel, pour lesquelles les rapports de pouvoir sont exacerbés par l'insécurité administrative et juridique, les exposant à des formes accrues de violences, d'exploitation économique et de chantage, en raison notamment de leur dépendance à l'emploi et de l'absence de protection effective ;
- les femmes racisées, qui subissent des discriminations croisées fondées sur le genre et l'origine réelle ou supposée ;
- les femmes travaillant dans des métiers ou des environnements massivement masculins ;
- les femmes occupant des métiers fortement féminisés ou des fonctions de première ligne, souvent caractérisés par une faible reconnaissance sociale, une exposition accrue aux violences (y compris de la part du public) et des conditions de travail pénibles.

En ce sens, le **Conseil** souligne que le sexisme au travail contribue de façon directe et indirecte à :

- la **persistance des écarts salariaux** et des inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'**exclusion des femmes des postes décisionnels** et des fonctions de pouvoir, renforçant la ségrégation verticale et la sous-représentation des femmes dans la gouvernance ;
- le manque de mixité de la majorité des métiers (seuls 25 % des personnes au travail exercent un métier « mixte », c'est-à-dire au sein duquel les parts d'hommes et de femmes sont situées

entre 40 et 60 % selon les statistiques européennes⁹) entraînant la pénurie de personnel et des inégalités de traitement entre les métiers massivement occupés par des femmes et ceux qui sont occupés par des hommes ;

- la **précarisation économique** des femmes tout au long de leur parcours professionnel et de vie ;
- la **détérioration de la santé physique et mentale des Bruxelloises**, notamment par l'augmentation des risques psychosociaux, des situations d'épuisement professionnel et des incapacités de travail de longue durée.

Dans le prolongement de ces constats, le **Conseil** souligne que les violences sexistes et sexuelles au travail ne peuvent être dissociées des conditions matérielles et organisationnelles dans lesquelles s'inscrivent les trajectoires professionnelles des femmes. L'insuffisance de solutions de garde d'enfants, les inégalités dans la répartition des responsabilités familiales, ainsi que la précarité économique accrue des femmes constituent des facteurs aggravants qui limitent leur capacité à quitter un environnement de travail hostile ou violent.

Ces contraintes structurelles renforcent les rapports de dépendance économique et contribuent à maintenir certaines femmes dans des situations de violence, en réduisant leurs marges de manœuvre et leurs possibilités d'autonomie.

Le **Conseil** insiste dès lors sur la **nécessité d'articuler les politiques de lutte contre le sexisme au travail avec les politiques sociales, familiales et d'emploi**, afin de garantir des conditions effectives d'émancipation et de sécurité pour toutes les femmes.

Il rappelle enfin que le sexisme au travail constitue un **enjeu politique majeur**, relevant pleinement de la responsabilité des pouvoirs publics régionaux et appelant des réponses structurelles, coordonnées et durables.

3. Recommandations

Au regard des données issues de l'étude JUMP et des constats de terrain relayés par les organisations membres, le **Conseil** réaffirme que le sexisme constitue un phénomène systémique, massif et transversal, affectant l'ensemble des sphères de la vie professionnelle.

Le **Conseil** souligne en particulier que le sexisme au travail n'est ni marginal ni circonscrit à certains statuts, mais qu'il touche l'ensemble des femmes, y compris les cadres, dirigeantes, indépendantes et cheffes d'entreprise, avec des conséquences majeures en termes de santé, de bien-être au travail, de carrières et d'égalité réelle.

Ces recommandations s'inscrivent dans la continuité du Mémoire 2024 du **Conseil**, qui appelait déjà à « stimuler les entreprises à une réelle égalité professionnelle : atteindre la mixité de la gouvernance, tendre vers la mixité des métiers et des fonctions, prouver l'égalité salariale, instaurer une politique de tolérance zéro pour le sexisme et toutes les autres formes de discriminations »¹⁰

⁹ <https://www.eurofound.europa.eu/en/podcast-and-blog/all/no-one-left-behind-gender-segregation-workplace-sees-women-losing-out>

¹⁰ CEFH, [Mémoire 2024](#), p. 8.

3.1 Reconnaître explicitement le sexisme comme une discrimination autonome, structurelle et structurante des inégalités vécues par toutes les femmes

Le **Conseil** recommande :

- De reconnaître le sexisme comme **fondement structurel de la hiérarchie des sexes**, à l'origine des violences sexistes et sexuelles, des inégalités professionnelles et du mal-être au travail.
- D'inscrire explicitement le **sexisme et le sexisme ordinaire** comme notion juridique autonome dans les politiques de bien-être au travail, y compris dans l'évaluation des risques psychosociaux, en cohérence avec la Convention n°190 de l'OIT, et non comme un critère dilué parmi les discriminations.
- De reconnaître légalement le « **sexisme d'ambiance** » (ou harcèlement sexuel/sexiste environnemental) désignant un environnement où les blagues graveleuses, les conversations grivoises ou les attitudes déplacées sont banalisées. Il s'agit d'une situation où une personne subit un climat hostile et dégradant, même si elle n'est pas directement ou personnellement ciblée par ces comportements. Cette notion est pleinement reconnue par la jurisprudence française. Un environnement de travail tolérant ce type d'agissements peut être qualifié de harcèlement sexuel ou moral, car l'employeur a l'obligation légale d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés.
- D'aligner la législation belge sur les bonnes pratiques internationales, notamment françaises, en reconnaissant explicitement le sexisme ordinaire, indépendamment de la qualification de harcèlement sexuel ou moral basé sur le genre. L'enquête de JUMP a montré une meilleure capacité des Françaises à identifier et à réagir face au sexisme. C'est probablement la conséquence d'un arsenal juridique contre les violences sexistes et sexuelles qui est unique en Europe.

En Belgique, le sexisme n'est pas repris en tant que tel dans la Loi Bien-être au travail contrairement à la France où les agissements sexistes sont identifiés et explicités dans le Code du Travail et permettent à l'employeur de sanctionner un·e salarié·e même sans intention ou connotation sexuelle.

En France, en fonction de leur taille, les entreprises ont l'obligation de :

- prévenir le sexisme en sensibilisant le personnel de façon claire et régulière ;
- mettre en place une procédure de signalement effective et connue de tous ;
- traiter et sanctionner les comportements sexistes ;
- nommer des référent·e·s sexisme ;
- former les RH (responsables de ressources humaines) et les managers ;
- mesurer les inégalités femmes-hommes (Index égalité) ;
- négocier sur l'égalité professionnelle avec les syndicats.

3.2 Politiser la lutte contre le sexisme et renforcer sa visibilité publique

Le **Conseil** recommande :

- D'instaurer une **journée officielle de lutte contre le sexisme**, sur le modèle du 25 janvier en France, afin de faire du sexisme un enjeu politique, social et institutionnel central.
- D'initier et de soutenir des **campagnes publiques structurelles et récurrentes** de sensibilisation au sexisme, incluant le sexisme ordinaire et le cybersexisme.
- D'encourager les pouvoirs publics à adopter une **communication exemplaire**, cohérente avec les principes d'égalité, notamment dans les médias, la publicité, les politiques de ressources humaines et les espaces publics.

3.3 Mesurer pour agir : données genrées et monitoring

Le **Conseil** recommande :

- De rendre obligatoire la **collecte de données genrées** dans toutes les enquêtes de bien-être, d'engagement et de climat de travail, dans le secteur public comme privé.
- D'intégrer des **questions explicites sur le sexisme**, les violences sexistes, les traitements différenciés et l'environnement de travail hostile, y compris dans leurs formes dites « ordinaires ».
- De renforcer la collecte de données genrées relatives :
 - au sexisme et aux violences sexistes et sexuelles au travail, y compris dans leurs formes les plus graves (harcèlement, agressions, abus de pouvoir) ;
 - aux absences de longue durée et aux interruptions de trajectoires professionnelles, en ce compris celles liées à des situations de violences, y compris extra-professionnelles ;
 - aux situations de travail précaire ou informel, dans lesquelles les violences sont particulièrement sous-déclarées et insuffisamment documentées.
- D'analyser ces données de manière intersectionnelle et de les utiliser pour ajuster les politiques régionales de diversité, d'emploi et de bien-être.
- D'établir, au niveau des lieux de travail, un cadre de collecte de données anonymisées et fiables sur les signalements de harcèlement sexuel et de comportements sexistes, analysées dans une perspective de genre, conformément à la recommandation 2026-R/002 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.¹¹

3.4 Mettre fin au sous-signalement par une politique de tolérance zéro réellement effective

Le **Conseil** recommande :

- D'imposer l'inscription d'un principe clair de **tolérance zéro face au sexisme** et toutes les autres formes de discriminations dans les règlements de travail.

¹¹ IEFH, [rec. 2026-R/002](#), constat 9, p. 15.

- De garantir que **le coût de la dénonciation ne soit jamais supérieur à celui du silence**, au moyen :
 - de procédures de signalement claires, accessibles et sécurisées ;
 - du renforcement, comme le demandait le Mémoire 2024 du Conseil¹², des « 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 » ;
 - de dispositifs garantissant la protection effective contre les représailles ;
 - d'une grille de sanctions proportionnées tenant compte de la gravité des faits, du contexte et des rapports de pouvoir.
- De rappeler que la tolérance zéro ne signifie pas l'arbitraire, mais un **traitement systématique, rigoureux et crédible** de chaque signalement.

3.5 Mobiliser les leviers publics pour prévenir les violences et le sexisme au travail

Le **Conseil** recommande :

- De **conditionner l'octroi de subsides, d'aides publiques, de labels (tel que le label diversité d'Actiris) ou de marchés publics** (via l'intégration de clauses DEI) au respect d'engagements concrets en matière de lutte contre le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail, incluant :
 - l'existence de procédures de signalement effectives ;
 - la mise en œuvre d'une politique de tolérance zéro ;
 - la formation des équipes et des responsables hiérarchiques.
- S'agissant spécifiquement du label diversité d'Actiris, de « lier [son] obtention [aux] enquêtes [de bien-être et de climat de travail] et leurs données genrées ainsi qu'au degré de sérieux avec lequel les entreprises ont inclus la question du sexisme, des violences sexuelles et des discriminations intersectionnelles dans leurs diagnostics diversité de départ, des mesures effectives de prévention prises, de la mise en place d'un processus de signalement et de traitement des cas ainsi que de leur politique de tolérance zéro à l'égard des comportements inacceptables et des violences subies par les femmes et minorités sur leur lieu de travail », comme le demandait le Mémoire 2024 du Conseil.¹³
- D'encourager l'intégration de critères relatifs à la prévention des violences sexistes et sexuelles dans les **politiques régionales de diversité, d'emploi et de responsabilité sociétale des organisations**.
- De lier la reconnaissance publique des Services externes pour la prévention et la protection au travail (SEPPT) à leur maîtrise des inégalités structurelles, en particulier le sexisme, ainsi que de former l'inspection du travail¹⁴ et la médecine du travail.

¹² CEFH, [Mémoire 2024](#), p. 15.

¹³ CEFH, [Mémoire 2024](#), p. 13.

¹⁴ <https://travail-emploi.gouv.fr/lutte-contre-le-sexisme-au-travail-linspection-du-travail-en-actions>

- De **faire des pouvoirs publics des acteurs exemplaires** en matière de prévention et de prise en charge des violences au travail, notamment dans leur rôle d’employeur, de financeur et de régulateur. À ce titre, le **Conseil** réitère la demande formulée dans son Mémorandum 2024 de « former tou·te·s les managers des administrations bruxelloises et des organisations qui dépendent de la Région aux inégalités de genre, au sexisme et aux discriminations intersectionnelles au travail ainsi qu'aux modalités d'action rendant effective une politique de tolérance zéro ». ¹⁵

3.6 Former et responsabiliser l’ensemble des acteurs

Le **Conseil** recommande :

- De rendre obligatoire une **formation approfondie et régulière sur le sexisme** (y compris l’identification du sexisme ordinaire, les discriminations intersectionnelles et la prise en charge adéquate des signalements), au minimum pour :
 - les directions ;
 - le management ;
 - les ressources humaines ;
 - les représentant·e·s du personnel ;
 - les conseillers/conseillères en prévention ;
 - les personnes de confiance.
- De veiller à ce que les managers soient spécifiquement formé·e·s à leur rôle de prévention et d’intervention, y compris en tant que témoins de comportements sexistes.
- De veiller à ce que ces formations dépassent une approche strictement individuelle ou psychologisante et intègrent :
 - les rapports de pouvoir ;
 - les mécanismes structurels du sexisme ;
 - une approche intersectionnelle.

*

* *

¹⁵ CEFH, [Mémorandum 2024](#), p. 11.