

Conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH)

Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles

☎ : 02/205.68.68

🌐 : [site internet du CEFH](https://www.cefh.be)

✉ : brupartners@brupartners.brussels

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Sexisme au travail : 87 % des femmes concernées, moins d'une sur quatre le signale

Bruxelles, Belgique - le 01-09-2026 : Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) publie aujourd'hui un avis d'initiative sur le sexisme dans le monde du travail. Les chiffres ne laissent guère de place au doute : le sexisme au travail touche toutes les femmes, quels que soient leur âge, leur fonction ou leur secteur d'activité. Dans une récente enquête, 87 % d'entre elles ont déclaré en avoir été la cible. Le Conseil y voit une discrimination structurelle et adresse aux pouvoirs publics bruxellois des recommandations concrètes, du droit du bien-être au travail à la conditionnalité des aides publiques.

Un phénomène massif, à tous les étages de la hiérarchie

En mars 2026, l'organisation JUMP – Solutions for Equity at Work est venue présenter au Conseil les résultats de son enquête nationale « L'État du sexisme – Enquête 2024 » (5.214 répondant-e-s, dont près de 1.000 hommes). Les chiffres de l'enquête JUMP dessinent une expérience qui traverse toutes les vies de femmes : 98 % des femmes déclarent avoir subi au moins une forme de sexisme au cours de leur vie, et 87 % en avoir été la cible dans un cadre professionnel. Le statut ne protège pas : en Belgique, 90 % des femmes cadres salariées et 85 % des employées déclarent avoir subi des comportements sexistes au travail.

Les formes les plus fréquentes relèvent de ce que l'on qualifie encore de « micro-agressions » : blagues et remarques déplacées (88 %), regards ou sollicitations inappropriées (58 %). Elles font le lit d'agressions réprimées par le Code pénal : 27 % des femmes déclarent avoir été harcelées moralement en raison de leur genre, 21 % avoir subi du harcèlement sexuel, 54 % une discrimination ou exclusion professionnelle et même 12 % une agression sexuelle. Les données belges de l'enquête européenne EU-GBV, analysées pour l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), confirment cet ordre de grandeur : 32,9 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel au travail au moins une fois dans leur vie, et jusqu'à 45,9 % chez les 18-29 ans.

Le silence n'est pas un choix : plus de trois femmes sur quatre ne signalent pas

Plus de 75 % des femmes ne signalent pas les faits subis. Et lorsqu'elles le font, leur employeur ne suit pas : près de deux tiers d'entre elles estiment ne pas avoir été protégées, et 20 % ont même été pénalisées à la suite de leur démarche.

En cause : la peur des représailles, la banalisation intériorisée par les victimes elles-mêmes et le manque de confiance dans les procédures internes (quand elles existent). Seules 19,7 % des femmes concernées se sont adressées à un-e conseiller/conseillère en prévention ou à une personne de confiance, et près de trois travailleurs et travailleuses sur dix (29,9 %) ne savent pas où trouver de l'aide. Pour le Conseil, le coût de la dénonciation ne doit jamais être supérieur à celui du silence.

Un coût sanitaire largement sous-estimé

Le sexisme au travail n'est pas seulement une atteinte à la dignité : c'est un enjeu de santé. 70 % des incapacités de travail de plus de six mois liées au burn-out ou aux troubles anxieux concernent des femmes, qui représentent aussi 60 % des malades de longue durée et jusqu'à 80 % après 55 ans.

La recherche parle de *charge allostatique* : le coût biologique d'une adaptation permanente à un environnement hostile. Selon le Conseil, ce lien reste largement absent des politiques belges de prévention, où le sexisme est traité comme une affaire relationnelle plutôt que comme un facteur structurel de risque psychosocial. Tant qu'il ne sera pas reconnu comme tel, les dispositifs existants soigneront les conséquences sans toucher aux causes.

Nommer le sexisme dans la loi, activer les leviers régionaux

Le Conseil demande d'abord une reconnaissance juridique : inscrire le sexisme, y compris le sexisme ordinaire et le sexisme d'ambiance, comme notion autonome dans les politiques de bien-être au travail et dans l'évaluation des risques psychosociaux, en cohérence avec la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du Travail. Contrairement à la France, la Belgique ne le vise pas en tant que tel.

Il demande ensuite à la Région d'activer ses leviers propres. Subsidés, aides publiques, marchés publics et labels, à commencer par le label diversité d'Actiris, pourraient être conditionnés à des engagements vérifiables : procédures de signalement effectives, tolérance zéro inscrite dans les règlements de travail, intégration d'une perspective de genre dans l'analyse des risques et des mesures de bien-être au travail, collecte régulière en entreprise de données genrées sur l'expérience du personnel, formation des équipes et de la ligne hiérarchique. Le Conseil plaide aussi pour la formation obligatoire des Services Externes pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPPT), des personnes de confiance, des médecins du travail et de l'Inspection du travail, pour l'exemplarité des pouvoirs publics comme employeurs et financeurs, et pour l'instauration d'une journée officielle de lutte contre le sexisme, sur le modèle du 25 janvier en France.

Tous ces éléments sont à découvrir dans [l'avis d'initiative](#) du Conseil.

Le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH)** est une instance consultative officielle de la Région de Bruxelles-Capitale. Composé notamment de partenaires sociaux, de représentant-e-s des Conseils des femmes francophones et néerlandophones, d'associations de terrain et d'universitaires, il **formule des avis représentatifs de la société civile**, sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur **l'égalité entre les femmes et les hommes** en Région de Bruxelles-Capitale.

Contacts presse

En français :

Isabella LENARDUZZI, autrice de l'étude et membre du Bureau du CEFH

✉ isabella.lenarduzzi@jump.eu.com

En néerlandais :

Julie VAN GARSSE, membre du CEFH

✉ Julie.VanGarsse@zijkant.be