conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes
raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen
.brussels

POUR DIFFUSION IMMÉDIATE

Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH)
Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles
: 02/205.68.68
: site internet du CEFH
: brupartners@brupartners.brussels

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

ENVIRON 1 % DE FEMMES CHEZ LES POMPIERS BRUXELLOIS : LE CEFH APPELLE À FAIRE DES 132 RECRUTEMENTS DU SIAMU UN TOURNANT POUR LA MIXITÉ

Bruxelles, Belgique - le 15-10-2026 : Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) a publié aujourd'hui un avis d'initiative consacré à la place des femmes au sein du Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale (SIAMU). Alors que l'accord conclu en juillet dernier prévoit 132 recrutements d'ici fin 2027, le Conseil salue les avancées déjà obtenues par le service et invite le Gouvernement bruxellois et le SIAMU à saisir cette occasion inédite pour rééquilibrer un corps où les femmes ne représentent qu'environ 1 % des pompiers.

Un déséquilibre qui n'est pas une fatalité

En 2025, le SIAMU comptait moins de 20 femmes parmi quelque 1.100 pompiers. Tous métiers confondus, la part des femmes atteint 11,5 %, ce qui place le SIAMU, avec Bruxelles-Propreté, aux derniers rangs des organismes régionaux, selon les rapports de talent.brussels.

Pour le CEFH, ce déséquilibre, commun à la plupart des métiers très masculinisés, peut être corrigé. La mixité ouvre aux femmes des emplois stables, statutaires et reconnus, et enrichit les compétences d'un service au contact d'une population elle-même diverse.

Des avancées à saluer, un verrou fédéral à lever

Le Conseil salue les progrès accomplis. Le SIAMU a développé la formation à la diversité et engagé l'adaptation des tenues et des infrastructures. Depuis juin 2025, les éventuelles épreuves physiques du concours sont éliminatoires, sans peser sur le classement des candidat·e·s, et la priorité au sexe le moins représenté est rétablie pour les promotions ; deux mesures que le CEFH défendait depuis 2023. Le Conseil demande d'étendre cette priorité au recrutement et invite le SIAMU à en expliquer la finalité à l'ensemble du personnel. Il s'agit en effet d'une action positive légale et strictement encadrée, qui ne départage les candidatures qu'à égalité de points, et non de la « discrimination positive » que redoutent ses détracteurs, à savoir une préférence accordée malgré des résultats inférieurs, que le droit de l'Union interdit.

Reste le certificat d'aptitude fédéral, préalable à toute candidature. Selon les données communiquées au Conseil en 2024, la campagne inclusive lancée en 2022 a plus que doublé les inscriptions féminines, passées de 14 en 2019 à 32 en 2023. Mais seules 5 candidates ont réussi, contre 66 hommes sur 238. Le CEFH demande au Gouvernement de plaider auprès du fédéral pour une révision scientifiquement fondée de ces épreuves.

En tant qu'employeur, la Région doit montrer l'exemple

Dans ce dossier, la Région n'est pas un simple régulateur : elle est l'employeur. Il ne suffit pas d'avoir une politique d'embauche envers les femmes, il faut qu'elles puissent rester à l'emploi. Cela implique d'avoir conditions de travail décentes et adaptées pour toutes et tous. Organisme d'intérêt public régional, le SIAMU est soumis aux obligations du Code bruxellois de l'égalité : il doit notamment établir et faire évaluer un plan de diversité, transmettre ses données de suivi et informer son personnel des procédures de signalement. Le Conseil demande que ce plan comporte un volet consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes, distinct, chiffré et rendu public, et que l'objectif de mixité figure dans les objectifs des mandataires du SIAMU, sur lesquels ils sont évalués.

Aucune règle ne produira toutefois d'effet sans un travail sur la culture d'organisation, que le SIAMU a déjà entamé. Le Conseil l'encourage à rendre effective une politique de tolérance zéro face au sexisme, au racisme et à toute autre forme de discrimination ou de violence, à garantir des procédures de signalement accessibles et sécurisées, et à prendre en compte le « sexisme d'ambiance », ce climat hostile subi sans être personnellement visée, dans l'analyse des risques psychosociaux. Dans un corps qui compte si peu de femmes, un tel climat suffit à rendre l'intégration impossible.

132 recrutements : une occasion qui ne se représentera pas de sitôt

Le CEFH exprime sa solidarité avec les travailleuses et les travailleurs du SIAMU, dont le conflit social a abouti en juillet 2026 à un accord prévoyant 132 recrutements d'ici fin 2027. Ce chiffre est brut, une partie des postes servant à remplacer des départs. Le Conseil demande que le plan fasse apparaître l'évolution nette des effectifs et que les futurs plans de personnel intègrent les absences prévisibles, notamment les congés de maternité, de naissance et parentaux, car un service en sous-effectif dispose de moins de marge pour organiser les remplacements liés à la parentalité. Ce renouvellement n'en reste pas moins une opportunité inédite de rééquilibrage, alors que ni le plan ni les revendications, tels que rendus publics, ne comportent de dimension de genre.

Le Conseil demande un objectif chiffré et public de candidatures féminines dès la constitution des réserves de recrutement, un suivi genré de chaque étape, une campagne inclusive avant chaque vague, des casernes adaptées dès leur conception et une meilleure prise en compte de la parentalité. Il forme le vœu que le SIAMU, par l'ampleur du renouvellement en cours, devienne une référence en la matière. Dans l'immédiat, le CEFH encourage les femmes intéressées à s'inscrire aux épreuves du certificat d'aptitude fédéral organisées par le Centre de formation des pompiers de Bruxelles, ouvertes jusqu'au 23 octobre 2026 dans la limite des places disponibles[1].

Tous ces éléments sont à découvrir dans l'avis d'initiative A-2026-004-CEFH 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.

Contact Présidence du Conseil
Alicia SCHMIT (Présidente)
✉ alicia.schmit@acv-csc.be
📞 0473/537.299

Contact dossier
Philippe SANTINI
✉ psantini@brupartners.brussels
📞 02/205.68.85

[1] https://be.brussels/fr/pompiers-de-bruxelles/travailler