

18 Sep 2025 -05:30

« L'égalité de genre sur le marché du travail n'offre que des opportunités » : le Ministre de l'Égalité des chances lance une campagne de sensibilisation

Le Ministre de l'Égalité des chances, Rob Beenders, lance une nouvelle campagne de sensibilisation destinée aux employeurs, aux professionnel·le·s des RH et aux parties prenantes dans le but de promouvoir l'égalité de genre sur le marché du travail. Coordonnée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et financée par l'Union européenne, la campagne vise à mettre en lumière les avantages d'un environnement de travail plus inclusif pour les femmes. Dans ce cadre, une attention particulière est portée aux femmes qui se trouvent en situation de vulnérabilité.

Les inégalités sur le marché du travail persistent

Malgré les progrès réalisés, les femmes restent systématiquement désavantagées sur le marché du travail belge. Les chiffres d'études récentes de l'Institut sont clairs :

- Les femmes gagnent en moyenne 19,9 % de moins par an que les hommes.
- Le taux d'emploi des femmes est de 68 % et de 76 % chez les hommes.
- 40,5 % des femmes salariées travaillent à temps partiel, contre 12,8 % des hommes.
- Parmi les parents qui prennent un congé parental, 38 % sont des hommes et 62 % sont des femmes.
- Les comités de direction des sociétés cotées en bourse ne comptent que 14 % de femmes.

En outre, la maternité reste un obstacle important sur le marché du travail : les mères ont 3,2 % de chances en moins d'être employées que les femmes sans enfants. Chez les hommes, on voit l'effet inverse : les pères ont en effet 5,3 % de chances d'avoir un travail que les hommes sans enfants. Les femmes perdent également jusqu'à 32 % de leur revenu de travail après la naissance de leur premier enfant – une perte qui se fait souvent sentir pendant des années.

Une attention particulière portée aux femmes en situation de vulnérabilité

Certaines femmes sont confrontées à davantage d'obstacles qui entravent leur accès à un emploi durable, leur maintien en poste ou leur évolution professionnelle, de sorte qu'elles sont plus vulnérables sur le marché du travail. Ces obstacles sont souvent de nature structurelle (comme la discrimination ou la non-reconnaissance des diplômes), mais ils peuvent aussi être d'ordre financier, socioculturel ou en lien avec le marché du travail lui-même ou avec des conditions de travail spécifiques (comme la précarité de certains emplois principalement occupés par les femmes).

Parmi les groupes particulièrement touchés, on peut citer les mères célibataires, les femmes issues de l'immigration (parmi lesquelles seulement 47 % des femmes originaires de pays non membres de l'UE ont un emploi), les primo arrivantes, les femmes peu qualifiées, les femmes souffrant d'un handicap, les femmes âgées, les personnes en situation de fracture numérique, les femmes au chômage depuis longtemps ou encore les victimes de violences.

Les employeurs comme acteurs clés du changement

Les employeurs ont un rôle essentiel à jouer pour réduire ces inégalités. Ils ont là une belle occasion d'accroître leur attractivité, leur capacité d'innovation et leur capacité à retenir les talents, et ce, en remplissant leur rôle social.

« *Les employeurs qui s'engagent en faveur de l'égalité de genre et de l'inclusion sont plus attrayants, plus innovants et plus performants* », souligne le ministre Rob Beenders. « *Notre campagne montre que soutenir toutes les femmes, et en particulier les femmes en situation de vulnérabilité, n'est pas seulement une question d'équité sociale, mais aussi une stratégie judicieuse pour une entreprise.* »

Les organisations qui s'engagent en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion enregistrent des performances supérieures, avec une productivité accrue et une croissance financière pouvant aller jusqu'à 9 %. En d'autres termes, miser sur des mesures favorables à l'égalité de genre dynamise les entreprises sur les plans financier et humain.

De l'opportunité manquée, aux bénéfices partagés

Les entrepreneurs sont passés maîtres dans l'art d'identifier des opportunités. Ils réfléchissent en sortant des sentiers battus et osent prendre des risques pour assurer la croissance de leur entreprise. Mais lorsqu'il s'agit de gérer les ressources humaines, ils laissent souvent passer de précieuses opportunités.

Le problème ? De nombreux responsables RH et employeurs optent pour des pratiques qu'ils considèrent comme neutres - ce qui semble le plus équitable en théorie - sans tenir compte des préjugés inconscients ou des obstacles spécifiques auxquels sont confrontées certaines femmes, surtout les plus vulnérables. À cause de cet angle mort, ils passent à côté des avantages concrets qu'offrent des mesures véritablement en faveur de l'égalité de genre. Il ne s'agit pas d'un manque de volonté, mais simplement d'opportunités manquées.

La nouvelle campagne de sensibilisation met en exergue ces opportunités manquées. Par exemple, une publicité pleine page presque vide paraîtra dans plusieurs magazines, avec uniquement un titre percutant : 'Vous auriez pu lire ici le récit d'une Managing Partner qui a compris que les gens ne restent que si le travail évolue avec eux', ou bien 'Vous auriez pu lire ici le récit d'un CEO qui a attiré bien plus de talents en se demandant simplement : qui manque encore à cette table?'.

Grâce à un QR-code sur la publicité, les lecteurs et lectrices pourront consulter de vrais témoignages d'entrepreneurs et de responsables RH qui ont fait le pas - et qui en récoltent aujourd'hui les fruits. Ils et elles racontent comment des mesures concrètes en faveur de l'égalité de genre ont aidé leur entreprise à progresser, tant sur le plan financier que sur celui des ressources humaines. Leurs histoires montrent que la diversité est non seulement une question d'équité, mais également de logique économique.

« *Notre campagne vise à démontrer que s'engager pour plus d'égalité de genre ne peut être que bénéfique* », a déclaré le ministre Rob Beenders. « *Non seulement cette démarche renforce la position de toutes les femmes sur le marché du travail, mais elle contribue également à la croissance économique et à la cohésion sociale.* »

Quatre thèmes, quatre réalités : un podcast qui fait entendre la voix de femmes concernées

La campagne est également soutenue par un [podcast](#) en quatre épisodes, de 50 minutes chacun. Ce podcast met en avant les défis souvent invisibles auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail. Chaque épisode porte sur un thème spécifique et montre quels sont les obstacles et les limitations qui rendent certains groupes de femmes plus vulnérables.

Épisode 1 : combiner vie privée et vie professionnelle est un défi quotidien, surtout pour les femmes qui assument encore la majeure partie des tâches ménagères et des tâches de soin. À travers les témoignages de Line, Anna et Gisèle, cet épisode montre les obstacles invisibles qui entravent leur carrière et leur bien-être. Entre le manque de solutions pour la garde des enfants, les horaires de travail atypiques et l'insécurité structurelle, l'épisode révèle comment enchaîner tâches professionnelles et tâches domestiques fragilise certaines femmes et perpétue de profondes inégalités. Une plongée dans la réalité de la double journée de travail des femmes et de ses conséquences sous-estimées.

Épisode 2 : cet épisode explore la façon dont les emplois (souvent à temps partiel et mal payés) de travailleuse domestique et d'aide-ménagère imposent de lourdes contraintes : horaires de travail morcelés, déplacements non payés, manque de reconnaissance et possibilités de progression limitées. À travers les témoignages de Cindy, Samira et Bama, l'épisode montre comment le système des titres-services fragilise les personnes qui travaillent dans ce cadre et met en lumière les conséquences d'une organisation du travail qui peine à offrir des conditions dignes. Une immersion dans la réalité du travail invisible qui soutient notre vie quotidienne.

Épisode 3 : entre violences, discriminations et précarité, les femmes d'origine étrangère doivent naviguer sur un marché du travail qui leur est souvent hostile. Cet épisode nous plonge dans les parcours de Myriam et Leyda, arrivées en Belgique sans documents de séjour et confrontées aux difficultés du travail informel, aux risques d'exploitation et aux barrières administratives qui rendent les lendemains incertains. À travers le portrait d'Aurélie, l'épisode met en exergue les obstacles persistants auxquels sont confrontées les femmes d'origine africaine. Face à l'exclusion systémique, l'entrepreneuriat devient parfois le seul moyen de se construire un avenir. Un plongeon révélateur dans la réalité du racisme et du sexisme sur le marché du travail.

Épisode 4 : fatigue invisible, corps épuisés, douleurs ignorées : les métiers féminins accumulent des fardeaux sous-estimés. Des soins au nettoyage en passant par l'industrie textile, les troubles musculaires et articulaires, et les problèmes psychosociaux explosent, sans être reconnus comme maladies professionnelles. Entre doubles et triples journées de travail, cet épisode met en lumière l'impact du travail sur la santé des femmes et le poids de la charge mentale à travers les portraits de Catherine, Frieda et Carine. Une plongée dans les réalités méconnues du travail et de son impact sur la santé physique et mentale.

Début de la campagne [occasionmanque.be](#)

La campagne est disponible en version imprimée et en ligne, ainsi que sur les canaux numériques de l'Institut.

Parallèlement, le site [genderatwork.be](#) sera également mis en ligne : les employeurs y trouveront une série d'outils pratiques, qui leur permettront de mieux connaître leurs droits et obligations, ainsi que des

exemples concrets à appliquer pour aller plus loin dans leur engagement.

Pour plus d'informations :

- [Téléchargez les affiches de la campagne \(en haute résolution\)](#)
- [Télécharger le rapport sur iefh.be](#)
- Contact presse Ministre Beenders: Jef Beckers (+32 498 25 10 65 - jef.beckers@beenders.fed.be)

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Place Victor Horta 40
1060 Bruxelles
Belgique
+ 32 2 233 44 00
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Véronique De Baets
Contact de presse
+32 2 233 40 34
veronique.debaets@iefh.be

Aurore Couvreur
Contact presse
+32 475 55 91 67
aurore.couvreur@igvm.be