

<h1>SOCRATE</h1>	
 <p>ALR  Action Laïque Rixensart</p>	<p>Juin 2026</p> <p>N° 22</p>

ÉGALITÉ SALARIALE

CE QUE NOUS DISENT LES STATISTIQUES : L'EXEMPLE DE L'ÉCART SALARIAL EN BELGIQUE

Bien que la **législation** interdisant les discriminations salariales sur base du genre existe depuis le **traité de Rome de 1957** (69 ans) qui définit le principe « à travail égal, salaire égal » comme une des valeurs fondatrices de l'Europe, l'écart salarial entre les femmes et les hommes existe toujours en Belgique, même si lors de la dernière décennie il s'est réduit lentement.

En Belgique, la législation dans ce domaine a évolué notamment en :

- 1972, par la loi portant sur l'égalité salariale,
- 1985, par la création du secrétariat d'État à l'égalité des chances,
- 2002, par la création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH),
- 2007, par la loi visant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes,
- 2012, par la loi visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

Notons encore la directive européenne 2023/970 du 7 juin 2023, qui apporte des améliorations par rapport à la loi de 2012 en matière de transparence salariale et qui aurait dû être transposée en droit belge pour le 7 juin 2026. Fait unique dans l'histoire de la concertation sociale au sein du Conseil national du travail, les organisations patronales ont carrément refusé de se saisir du dossier pour un avis. Le gouvernement belge a sollicité une prolongation de 6 mois auprès de la Commission européenne.

À l'occasion de plusieurs événements, tels la journée internationale des droits des femmes (le 8 mars) ou la journée de l'égalité salariale (*Equal Pay Day*), différents médias et organismes publics ou issus de la société civile nous communiquent des données extraites des statistiques qui mesurent cet écart salarial. Mais, suivant les sources et les méthodes de calcul employées, ces données présentent souvent des différences sensibles.

L'**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes** et le SPF Emploi sont chargés annuellement d'établir les données et un rapport complet tous les 4 ans¹.

Depuis plusieurs années, l'IEFH a enfin été en mesure d'utiliser les statistiques de l'ONSS (*Office national de sécurité sociale*) à partir des données les plus complètes possibles. Les salaires des services publics y ont été intégrés, ce qui donne une image certes encore perfectible mais néanmoins plus fidèle de la situation des femmes sur le marché du travail. Différents avantages en nature, peu ou mal évalués à leur valeur réelle, restent néanmoins hors du champ de la statistique établie.

En novembre 2025, l'IEFH a communiqué dans son rapport complet **deux** données sur l'écart salarial :

¹ À consulter : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/L%27%C3%A9cart%20salarial%20entre%20les%20femmes%20et%20des%20hommes%20en%20Belgique.%20Rapport%202025_1.pdf

- la première, de 7 %, est calculée sur la base du **salaire horaire brut moyen** . C'est souvent cette donnée qui est mise en avant et qui est utilisée par Statbel, notamment dans certaines comparaisons avec les autres pays Européens.

- la seconde, de 19,9 %, est calculée sur la base du **salaire annuel brut moyen** et donc proche de la rémunération réellement gagnée. Cette donnée donne une image plus fidèle de la réalité des revenus tirés du travail par les femmes.

Écart : Base des salaires annuels bruts moyens, sans et avec correction pour la durée de travail

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Écart avec correction durée du travail (salaire horaire moyen)	10,7 %	10,4 %	9,9 %	9,4%	9,2 %	9,1 %	8,5 %	8 %	7 %
Écart sans la correction durée du travail (salaire annuel moyen)	24,3 %	24 %	23,7 %	23,4 %	23,1%	22,7 %	21,6 %	21 %	19,9 %

Source : ONSS (Office national de sécurité sociale, calcul IEFH, rapport 2025 sur base des données 2022)

Si on peut se réjouir que l'écart salarial évolue dans le bon sens, ce n'est qu'assez lentement compte tenu des interdictions légales. Et chaque année supplémentaire d'inégalité signifie un retard cumulé dans la carrière des femmes.

Nota : Selon la perspective voulue par les utilisateurs et analystes du rapport, c'est tantôt l'une ou l'autre donnée qui sera citée. Ce choix n'est pas neutre, créant parfois la confusion chez les néophytes.

La **différence** entre les données de l'IEFH de 2025 a plusieurs explications :

- Il existe une prévalence importante du travail à **temps partiel** chez les femmes (40,7 % des travailleuses contre 11 % des travailleurs). Or, les études officielles démontrent que parmi ces travailleuses, le temps partiel n'est souvent **pas volontaire** . D'abord, pour près de 20 %, le temps plein n'est pas trouvé ou proposé par le secteur d'activité ; ensuite, pour 38 % des femmes à temps partiel, il s'est imposé comme seule solution aux soins à apporter à leurs propres enfants, aux membres de leur famille ou pour toute autre raison familiale. Les éléments démontrent le caractère genré et intrinsèquement involontaire du temps partiel lié aux stéréotypes et aux inégalités dans le travail et dans la société.

- L'IEFH souligne aussi que l'écart salarial concernant les **avantages extralégaux** est plus élevé qu'au niveau des salaires, eux plus réglementés (par exemple, les contributions patronales aux pensions complémentaires sont 27 % plus élevées chez les hommes et sont moins attribuées aux femmes).

- L'écart salarial sur base horaire (7%), qui neutralise l'effet du temps partiel, met en évidence le fait que les femmes sont moins bien payées pour le même travail et que les **fonctions** qui emploient de nombreuses femmes sont **moins valorisées et moins rémunérées** .

- En revanche, l'écart sans la correction pour le temps de travail (19,9%) met en évidence les **inégalités de genre dans la société** à tous points de vue, comme la **répartition toujours inégale des tâches de soin** mais aussi la **ségrégation du marché du travail** , où de nombreux métiers exercés par les femmes sont organisés à temps partiel, par exemple dans les secteurs de l'entretien et de la distribution.

Depuis longtemps le salaire des femmes a cessé d'être un revenu d'appoint et la **présence des femmes** est aujourd'hui **massive sur le marché du travail** , puisqu'elles représentent 49,32 % des travailleurs, soit presque autant que les hommes (2022).

L'IEFH nous rapporte encore que, selon son rapport de 2022...

- Le montant total de l'écart salarial s'élève à 7,894 milliards d'euros en défaveur des travailleuses.

- Les femmes sont largement majoritaires dans les **tranches de rémunérations mensuelles** de moins de 4 000 euros et rares dans les salaires supérieurs à 10 000 euros.
- L'écart salarial, basé sur le salaire horaire brut moyen des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble, s'élevait à 4,7 % en 2022 soit, sur une base mensuelle, une différence de 13,8 %.

Lien avec le secteur

- L'écart salarial est nettement **plus important dans le secteur privé** : suivant leur statut, l'écart sur base horaire est de 10,2 % dans le secteur privé contre 4,2 % dans le secteur public, avec une situation néanmoins moins favorable pour les contractuels du service public et surtout une différence encore plus marquée chez les ouvrières des deux statuts.
- Si l'on se réfère non plus au salaire horaire mais au salaire annuel, on note que les 19,9 % se différencient en un écart de 24,7 % dans le secteur privé et de 14 % dans le secteur public.

Lien avec l'âge

- Une autre donnée à retenir est l'évolution de **l'écart selon les tranches d'âges** : on constate un écart négatif en faveur des jeunes travailleuses de moins de 35 ans, mais l'écart augmente ensuite en défaveur des femmes pour atteindre 12,5 % dans les tranches des **travailleuses 55-64 ans**. Il s'agit d'une conséquence directe de ce que l'on nomme le **plafond de verre**, soit une limitation des promotions, augmentations, formations, etc., au cours de la carrière des femmes. Cette évolution a plusieurs causes : les femmes interrompent plus souvent leur carrière et sont discriminées dans l'obtention de promotions ou de formations.
- De plus, l'absence d'égalité des chances fait « boule de neige », incitant les femmes qui se sentent ainsi doublées et entravées dans leur carrière à moins s'investir au fil du temps.

Lien avec le niveau d'études

- Le salaire des diplômées est en toute logique plus élevé que celui des non diplômées. Mais l'écart salarial augmente **d'autant plus que le niveau de diplôme et d'instruction est élevé**. Être diplômée ne permet donc pas aux femmes d'éviter une décote salariale, au contraire. Ainsi l'écart (toujours sur la base du salaire horaire brut moyen), passe de 4,6 % pour les travailleuses ayant au maximum un diplôme d'enseignement secondaire à 10,9 % pour les titulaires d'un master.

Lien avec l'état civil :

- Le salaire des hommes et des femmes est quasiment le même chez les célibataires, mais l'écart s'élève à 8,1 % chez les femmes mariées et il est encore plus accentué en **présence d'enfants**.
- Les rapports pointent également un écart salarial plus élevé chez les travailleuses d'**origine** non européenne.

On observe encore des différences selon :

- les secteurs d'emploi,
- les commissions paritaires et les professions,
- la taille de l'entreprise (l'écart augmente avec la taille).

En résumé, ces différents indicateurs nous permettent de lier l'écart salarial à de nombreuses caractéristiques genrées telles que l'âge, le diplôme, la formation, le secteur, la composition du ménage, la nationalité, la promotion, le temps partiel. Même si ces différences sont ainsi illustrées et explicables, elles ne sont pas pour autant légitimes et sont le reflet de **stéréotypes de genre, de discriminations directes ou indirectes**.

Statbel indique que 48,9 % de l'écart peuvent être expliqués par les facteurs précités. Il faudrait donc affiner la photographie de l'emploi des femmes pour pouvoir analyser au moins une partie des 51,1 % restants (par exemple, lorsque l'on parle d'un écart plus important chez les universitaires, s'agit-il d'ingénieures ou d'historiennes ?)

Difficultés d'harmonisation suivant les méthodes de calcul

Pour montrer à quel point les paramètres et leur prise en compte des données peuvent apporter des images différentes, notons que le résultat publié par **Eurostat est de ... 0,7 %** pour la Belgique, ce qui la situe deuxième meilleure bonne élève juste derrière le Luxembourg. Cette donnée donnerait donc à penser que la Belgique a quasiment atteint l'égalité salariale².

On peut expliquer une telle différence avec les statistiques de IEFH par le fait qu'au niveau européen, l'enquête sur la structure et la répartition des salaires utilise une autre méthodologie en vue d'harmoniser les données des pays pour les rendre comparables³. Statbel communique de son côté que, selon la méthode européenne d'Eurostat et sur base du salaire horaire brut, l'écart est de 4,7 %. Le 0,7 % d'Eurostat s'explique par le fait qu'il n'y a pas de recalcul des heures de travail pour les professions dont les heures de travail contractuelles diffèrent fortement de la moyenne nationale, ce qui est notamment le cas du personnel enseignant, pour lequel seules les heures passées en classe sont comptabilisées⁴.

Alors quelles valeurs retenir : 0,7 %, 4,7 %, 7 % ou 19,9 % ?

Lutter contre l'écart salarial n'a pas seulement pour but de satisfaire à des injonctions légales. Au 21^e siècle, considérons que les inégalités de genre ne sont plus acceptables.

Or, les inégalités sur le marché du travail sont le reflet des inégalités de genre dans tous les pans de la société en général et des obstacles divers rencontrés par les femmes au travail ou dans la conciliation « travail - vie privée ».

En ce sens, s'il faut choisir parmi les paramètres statistiques pertinents dans le cadre de la lutte pour l'égalité entre les genres, c'est le pourcentage de 19,9 % qui se rapproche le plus du revenu réellement gagné par les travailleuses. En cas de séparation ou de décès, c'est ce salaire qui servira de clé pour permettre l'indépendance financière et l'éloignement de la pauvreté des femmes. Cette donnée est évidemment le reflet de l'écart salarial durant la carrière des femmes et des choix qui se sont imposés à elles tout au long de leur vie.

L'écart salarial se réduisant ces dernières décennies, **l'écart des pensions (21%)** est en principe appelé à suivre la même évolution. Néanmoins, les analystes tels que le Bureau du Plan soulignent que la **dernière réforme des pensions** accentuera l'écart des pensions des futures retraitées (- 6,6 % pour les femmes contre - 5,8 % pour les hommes), notamment en ce qu'elle sanctionne les temps partiels et la prise en compte de périodes assimilées ou d'interruption, même partielle, de travail.

Dominique Fervaille

Juriste

² <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/the-eu-s-gender-pay-gap-facts-and-figures/#The%20EU's%20gender%20pay%20gap>

³ Cfr : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial>

⁴ Voir rapport 2025 de l'Institut pour l'égalité entre femmes et hommes, p. 21.

AGENDA

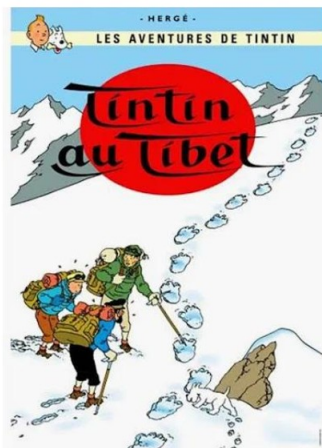


Action Laïque Rixensart

Mercredi 2 septembre 2026 à 20h.

Centre culturel de Rixensart

Place Communale n°38, Genval



Conférence-débat

«TINTIN AU TIBET»

Une lecture psychanalytique et hypnothérapeutique

par Baudouin Decharneux,

membre de l'Académie royale de Belgique,

professeur à l'ULB et Maître de recherches du FNRS

P.A.F : 5 € (3 € pour les membres) -

Inscription souhaitée: alrixensart@gmail.com – www.alr-rixensart.be

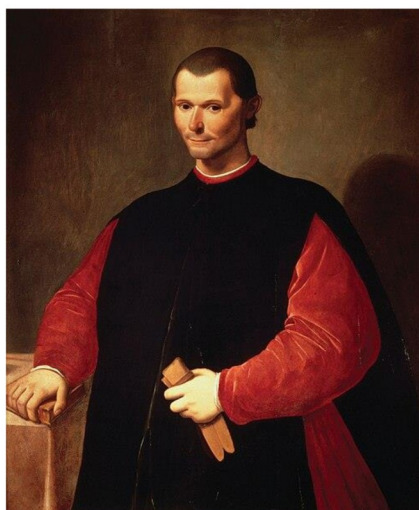


Action Laïque Rixensart

Lundi 14 septembre 2026 à 20h.

Leur Abri

Rue du Baillois, n°6, 1330 Rixensart



Atelier philo

«EST-CE QUE LA FIN JUSTIFIE

LES MOYENS ?»

Lectures de textes de Machiavel

Entrée libre -Inscription souhaitée: alrixensart@gmail.com

www.alr-rixensart.be

