L’écart salarial

entre les femmes et les hommes en Belgique

Rapport 2025

Institut pour l’égalité des femmes et des hommes

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et Concertation sociale

economie
SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie

.be

Table des matières

Introduction 5

Le rapport 2025 7

1. L'écart salarial 9

1.1 L'écart salarial corrigé et non corrigé pour la durée de travail 9

1.2 Part de la masse salariale totale 10

1.2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleur·se·s, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale 10

1.2.2 Écart salarial total 11

1.2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut 12

1.3 Travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel 13

1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein 14

1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein 16

1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein 17

1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel 18

1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel 19

1.4 L'écart salarial selon le statut 19

1.4.1 L'écart salarial selon le statut, corrigé pour la durée de travail 20

1.4.2 L'écart salarial selon le statut, sans correction pour la durée de travail 21

1.5 Avantages extralégaux 22

1.6 Indemnités de licenciement 23

1.7 Évolution de l'écart salarial 24

1.8 Taux d'emploi 27

1.9 Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et données de l'ONSS 28

1.9.1 Données salariales 30

1.9.2 Nombre de postes de travail et équivalents temps plein 31

1.9.3 Délimitation des données de l'ONSS similaire à la SES 32

2. Facteurs d'inégalité 34

2.1 Travail à temps partiel 34

2.1.1 Écart salarial pour les travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel 34

Méthodologie du Rapport Diversité 2024 35

Salaire 35

Classes salariales 35

Écart 35

2.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salarié·e·s 37

2.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel 38

2.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps partiel et à temps plein 39
2.2 Âge 39
2.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial 40
2.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge 40
2.3 Niveau d'instruction 41
2.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau d'instruction et écart salarial 41
2.3.2 Taux d'emploi selon le niveau d'instruction 45
2.4 État civil et composition du ménage 46
2.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial 46
2.4.2 Salaires horaires bruts moyens selon le type de ménage et écart salarial 47
2.4.3 Salaires horaires bruts moyens en fonction du nombre d'enfants et écart salarial 48
2.4.4 Taux d'emploi selon le type de ménage 48
2.5 Nationalité 49
2.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial 50
2.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s belges selon la nationalité en Belgique 52
2.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance 56
2.6 Ségrégation sur le marché du travail 58
2.6.1 Secteurs 58
2.6.2 Commissions paritaires 59
2.6.3 Professions 59
2.6.4 Plafond de verre 60
2.6.5 Taille de l'entreprise 62
2.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires 63
2.6.7 Région 64

3. Expliquer l'écart salarial 66

3.1 La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts 66

4. Indicateurs internationaux européens et autres 71

4.1 L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes non ajusté d'Eurostat 71
4.2 L'importance d'un second chiffre de l'écart salarial 72
4.3 L'Indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) 73
4.4 l'écart salarial femmes-hommes de l'OCDE 74

Résumé 76

Recommandations politiques 82

1. Vigilance face aux différences de genre en matière d'indemnités de licenciement ... 82
2. Transparence salariale : rendre les informations sur les salaires accessibles par principe 83

3. Traiter la question de la vie privée, tant au niveau individuel qu'au niveau de l'entreprise 84
4. Utiliser une base de comparaison plus large pour définir le travail de valeur égale .. 85
5. Attention particulière pour les groupes vulnérables 85
6. Augmenter la participation des femmes au travail 86
7. Optimaliser les rapports sur l'écart salarial et les plans d'égalité des chances dans les entreprises 87
8. Mettre en lumière les bonnes pratiques 88
9. Renforcer la loi relative à l'écart salarial : objectifs, sanctions et mécanismes de contrôle 88
10. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale 90
11. La représentation des femmes dans les organes de prise de décision au sein des entreprises 91
12. Attaquer la ségrégation à la racine 91
13. Pensions équitables 92
Conclusion 92

Annexes 93

Liste des tableaux 104

Liste des graphiques 105

Introduction

Ce rapport donne un aperçu de l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. La version étendue du rapport, qui est publiée tous les quatre ans, porte sur la totalité des indicateurs. Le rapport publié les années intermédiaires est plus concis. La publication annuelle de chiffres relatifs à l'écart salarial permet de suivre l'évolution de l'écart salarial en Belgique.

Le rapport sur l'écart salarial est établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi). Les chiffres ont principalement été fournis par la Direction générale Statistique – Statistics Belgium (Statbel) du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie. Le présent rapport utilise également des chiffres provenant de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS). Jusqu'en 2017, le Bureau fédéral du Plan fournissait aussi des chiffres. Actuellement, il apporte son soutien à la rédaction du rapport en donnant son avis au sujet de la méthodologie.

Il existe différentes catégories d'indicateurs. Les différences salariales générales reflètent l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de l'économie, sur base d'une comparaison des salaires moyens. Aucune distinction n'est donc faite, par exemple, selon le secteur, la fonction ou l'âge. Seul l'effet du travail à temps partiel est pris en compte.

De nombreux facteurs favorisent l'inégalité salariale : le travail à temps partiel, l'âge, la formation, l'état civil et la composition du ménage, la nationalité ou l'origine et la ségrégation sur le marché de l'emploi. Ces facteurs sont abordés de façon détaillée dans le second chapitre. Le troisième chapitre, « Expliquer l'écart salarial », propose une analyse des liens entre l'écart salarial et ces différents facteurs. Suite aux fréquentes demandes d'informations à propos de la thématique, le rapport a été enrichi d'un quatrième chapitre qui aborde les similitudes et les différences entre plusieurs indicateurs utilisés à l'échelle internationale en matière d'écart salarial.

La formule de base qui permet de calculer l'écart salarial est la différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes :

$$\frac{\text{Salaire moyen des hommes – salaire moyen des femmes}}{\text{salaire moyen des hommes}}$$

Les différences de chiffres sont parfois dues à la méthode de calcul, mais le plus souvent, il s'agit plutôt de différences au niveau des données utilisées.

Le rapport sur l'écart salarial n'utilise que des sources de données officielles. Les calculs se font conformément aux indicateurs européens. Pour calculer la plupart des indicateurs, nous utilisons les données issues de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Cette enquête offre des données très fiables pour les entreprises d'au moins 10 travailleur·se·s de l'industrie et des services marchands. Tous les quatre ans (2010, 2014, 2018, 2022), l'enquête est élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé ainsi qu'au secteur socio-culturel. C'est donc le cas pour l'année 2022. Les rapports étendus consacrés à l'écart salarial publiés tous les quatre ans coïncident avec les années pour lesquelles des données d'enquête

élargies sont disponibles. Ce rapport porte sur les données de l'année 2022. La plupart des chiffres de ce rapport concernent donc l'enquête élargie, c'est-à-dire l'industrie et les services marchands ainsi que l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel. Lorsqu'il est nécessaire de faire clairement la distinction, l'enquête élargie est indiquée au moyen d'un astérisque : 2022*.

Afin de pouvoir calculer l'écart salarial pour tou·te·s les travailleur·se·s, toutes tailles d'entreprise et tous secteurs confondus, les données de la sécurité sociale sont utilisées. Le paragraphe 1.9 donne davantage de détails à propos de la méthodologie.

Le rapport 2025

Globalement, c'est-à-dire sur l'ensemble de l'économie belge, une femme gagne en moyenne 7,0% de moins qu'un homme, après correction pour la durée de travail. Par rapport à l'année dernière, cela représente une diminution d'1 point de pourcentage. Comme il est important de donner un aperçu de l'inégalité de genre dans son ensemble, ce rapport présente toujours un second indicateur général. L'écart salarial sur base annuelle, sans correction pour la durée de travail, s'élève à 19,9%. Cela représente une diminution d'1,1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel.

Sur plusieurs années, une baisse d'1 point de pourcentage représente une diminution significative. Cela signifie qu'il y a davantage qu'une diminution progressive due au remplacement des générations plus âgées de travailleur·se·s, caractérisées par une plus grande inégalité de genre, par des générations plus jeunes, caractérisées par une plus grande égalité de genre. Ces chiffres reflètent probablement l'augmentation sensible des salaires minimaux[1].

Une première série de mesures est entrée en vigueur le 1er avril 2022. Les chiffres de l'ONSS portent sur l'ensemble de l'année. Les chiffres de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires sont basés sur les salaires d'octobre. On peut donc s'attendre à ce que la baisse soit plus marquée dans les données de l'enquête que dans les indicateurs basés sur les données administratives de l'Office National de Sécurité Sociale.

Dans les rapports précédents, nous avions déjà constaté que l'écart entre les travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel augmentait chaque année, tandis que l'écart entre les femmes et les hommes diminuait, et ce parmi les travailleur·se·s tant à temps partiel qu'à temps plein. Cette tendance se poursuit, ce qui signifie que l'écart salarial de genre va jouer un rôle moins important au fil des années en Belgique, ce qui constitue, en soi, une évolution positive. À cela s'oppose toutefois un écart croissant entre, d'un côté, un marché du travail confortable, avec ses salaires élevés et ses avantages, et, de l'autre côté, les emplois à temps partiel moins intéressants qui offrent également peu de perspectives. Or, dans ce marché du travail à deux vitesses, les femmes sont fortement surreprésentées dans la deuxième catégorie d'emplois.

Le travail à temps partiel fréquent chez les femmes est de loin le facteur majeur de l'écart salarial. Cela se reflète dans l'importante différence entre les chiffres de l'écart salarial avec et sans correction pour la durée de travail. Le pourcentage de travail à temps partiel en 2022 est de 40,7% chez les travailleuses et de 11,9% chez les travailleurs. N'oublions pas non plus que le travail à temps partiel n'est pas simplement une question de préférence personnelle. Chercher du travail à temps plein n'implique pas toujours d'en trouver. 17,8% des femmes et 21,6% des hommes travaillant à temps partiel indiquent qu'elles·ils n'ont pas trouvé de travail à temps plein, ou que leur emploi n'est pas proposé à temps plein. Pour 26,0% des femmes travaillant à temps partiel et 9,7% des hommes travaillant à temps partiel, les soins apportés

[1] Plus d'informations sur le site internet du CNT, Dossier thématique Salaire Minimum : https://cnt-nar.be/fr/dossiers-thematiques/salaire-minimum

à leurs propres enfants ou à des membres de la famille dépendant·e·s constituent la principale raison du travail à temps partiel[2].

L'écart salarial au niveau des avantages extralégaux, moins facile à mesurer, est, depuis des années déjà, plus élevé que celui observé au niveau des salaires plus réglementés, et il semble très résistant aux efforts politiques. Pour ce qui est des contributions patronales aux pensions complémentaires, l'écart s'élève toujours à 27,0%.

Comme chaque année, le présent rapport étudie les différents facteurs qui jouent un rôle dans l'écart salarial ainsi que la mesure dans laquelle ils y contribuent concrètement.

[2] Depuis 2021, ces données sont demandées différemment, de sorte qu'il n'est pas possible de les comparer directement avec les chiffres antérieurs.

1. L'écart salarial

1.1 L'écart salarial corrigé et non corrigé pour la durée de travail

Pour avoir une idée précise de ce qu'implique exactement l'écart salarial, il est important de se baser sur des données salariales aussi complètes que possible pour effectuer le calcul. Depuis 2019, l'Institut calcule l'écart salarial sur base des données de la sécurité sociale. L'avantage réside dans le fait que ces chiffres englobent à peu près tou·te·s les salarié·e·s, y compris les fonctionnaires statutaires. L'écart salarial est calculé sur base des salaires annuels bruts moyens. Ces salaires annuels bruts sont calculés d'une part sur base des postes de travail, et d'autre part sur base des équivalents temps plein. Dans le premier cas, il s'agit de ce que les femmes et les hommes gagnent en moyenne sur une année ; dans le second cas, ce montant est corrigé pour les différences dans la durée de travail et le calcul a lieu sur base d'un salaire annuel brut moyen théorique. L'une des principales différences de genre sur le marché du travail est en effet la différence au niveau de la durée de travail moyenne. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, et les femmes qui travaillent à temps plein prestent en moyenne moins d'heures que les hommes qui travaillent à temps plein. Ce qui a évidemment un impact important sur ce que les femmes gagnent en moyenne. Le fait de calculer l'écart salarial sur base des salaires annuels permet d'avoir une idée précise de cette différence. Lorsque l'on corrige pour la durée de travail, cela met en avant l'importance de la part de travail à temps partiel dans l'écart salarial. L'écart salarial corrigé pour la durée de travail ne tient absolument pas compte de l'effet des différences en matière de durée de travail. Jusqu'en 2017, cet indicateur était calculé sur base des salaires horaires bruts. Les modifications apportées à la méthodologie sont expliquées en détail dans le paragraphe 1.9.

Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires annuels, corrigé en non corrigé pour la durée de travail (2018-2022)

	2018	2019	2020	2021	2022
Écart salarial avec correction pour la durée de travail	9,2%	9,1%	8,5%	8,0%	7,0%
Écart salarial sans correction pour la durée de travail	23,1%	22,7%	21,6%	21,0%	19,9%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tous secteurs confondus, les femmes ont gagné en moyenne 7,0% de moins que les hommes en 2022 avec la correction pour la durée de travail. En 2018, ce pourcentage était encore de 9,2%%. La diminution est progressive. L'écart salarial non corrigé pour la durée de travail a diminué de 23,1%% en 2018 à 19,9% en 2022.

L'écart salarial après correction pour la durée de travail est principalement une conséquence directe de la problématique salariale : les femmes sont moins payées pour le même travail, les fonctions qui emploient de nombreuses femmes sont typiquement moins valorisées et en moyenne moins bien rémunérées. Par contre, l'écart salarial encore plus large sans correction pour la durée de travail met surtout en évidence la répartition toujours inégale des tâches de soins dans notre société, qui a pour conséquence que les femmes travaillent plus souvent à

temps partiel que les hommes, mais également les attentes stéréotypées sur le marché du travail et la ségrégation : de très nombreux métiers exercés par beaucoup de femmes sont organisés dans le sens du travail à temps partiel, comme par exemple dans la distribution ou le nettoyage. Le travail à temps partiel est abordé de manière détaillée dans le paragraphe 2.1.

1.2 Part de la masse salariale totale

Il est possible de calculer l'écart salarial entre les femmes et les hommes sous forme de montant total. Pour ce faire, il faut répartir le total des salaires versés tout au long d'une année en fonction de la répartition de tout le travail des femmes et des hommes, c.-à-d. la participation des femmes et des hommes au marché du travail, ou leur part dans les équivalents temps plein. Il s'agit d'un calcul exact de leur nombre dans les jours ouvrables rémunérés.

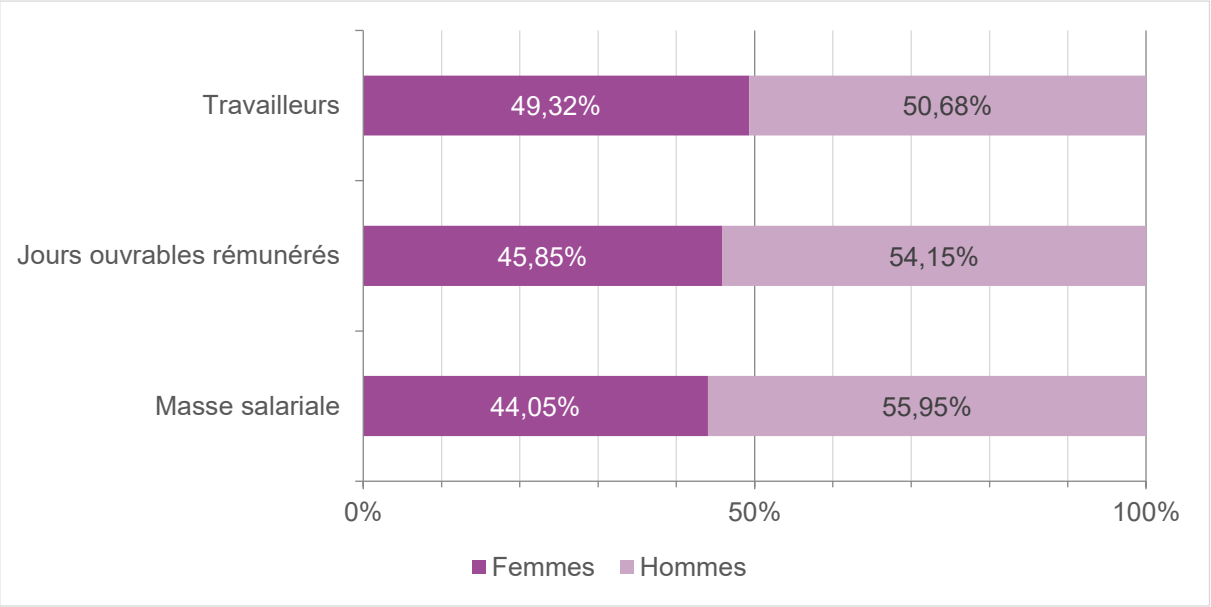
1.2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleur·se·s, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale

En 2022, la part de travailleuses sur le marché du travail s'élevait à 49,32%, contre 48,56% en 2018. En ce qui concerne les hommes, ce pourcentage a par conséquent diminué de 51,44% en 2018 à 50,68% en 2022. Chaque année, nous glissons très lentement vers une répartition égale des travailleur·se·s, en d'autres mots : autant de femmes que d'hommes sur le marché du travail.

Cette présence plus égale sur le marché du travail ne se traduit pas entièrement par une répartition plus égale du nombre de jours ouvrables rémunérés. Lorsque l'on fait le calcul sur base des équivalents temps plein, la part de femmes n'est que de 45,85%. À ce niveau, la répartition est beaucoup moins égale.

L'égalité au niveau de la rémunération connaît toutefois une évolution positive au fil des années. La part de femmes dans les salaires payés s'élève à 44,05%. En 2018, ce chiffre était inférieur d'un peu plus d'un point de pourcentage (42,88%) et en 2014, ce chiffre comptait encore 3 points de pourcentage de moins (40,89%).

Graphique 1 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleur·se·s, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2022)

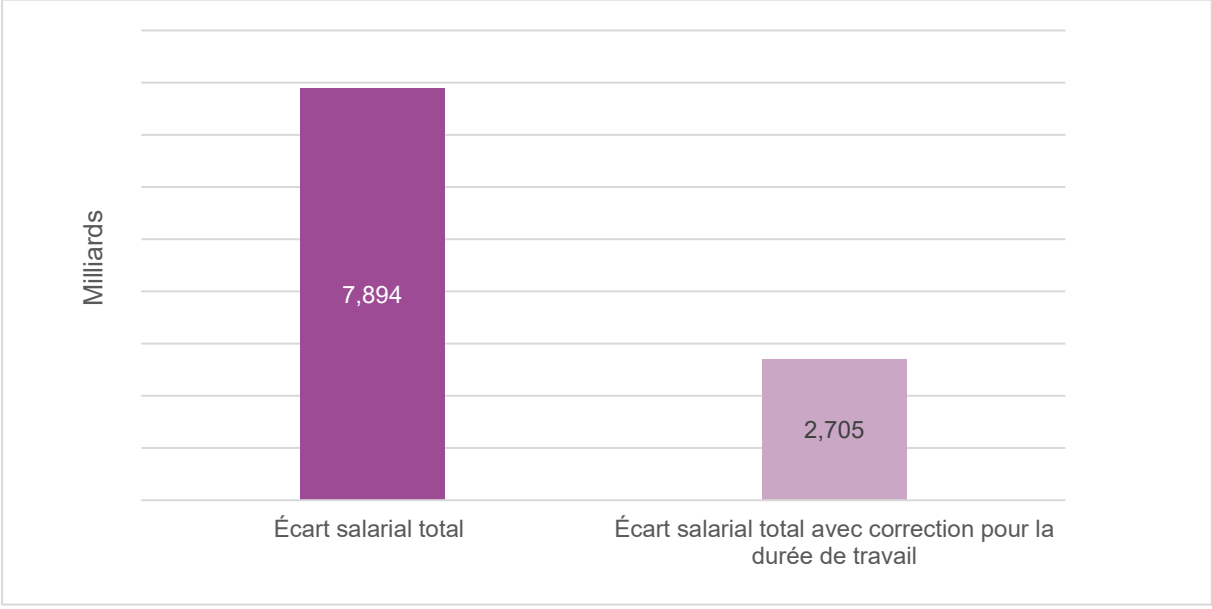


Sources : ONSS (calculs SPF Emploi et IEFH) et Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

La situation inégale entre les femmes et les hommes selon ces trois aspects évolue vers plus d'égalité au fil des années : chaque année, les femmes touchent une plus grande partie de la masse salariale ; dans un même temps, leur participation au marché du travail augmente. Par conséquent, les inégalités salariales ne disparaissent pas tout à fait.

1.2.2 Écart salarial total

Graphique 2 : Écart salarial total (en milliards d'euros) (2022)



Sources : ONSS et Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

L'écart salarial global est défini comme la différence entre la masse salariale que les femmes auraient dû gagner sur base de leur participation au travail rémunéré, et leur masse salariale réelle. En 2022, 49,32% des salarié·e·s étaient des femmes, et au total, 149,641 milliards d'euros ont été versés comme salaires. À salaires égaux, les salariées auraient donc dû toucher 73,805 milliards d'euros (49,32% de 149,641 milliards d'euros). Or, elles n'ont effectivement gagné que 65,911 milliards d'euros, soit 7,894 milliards de moins.

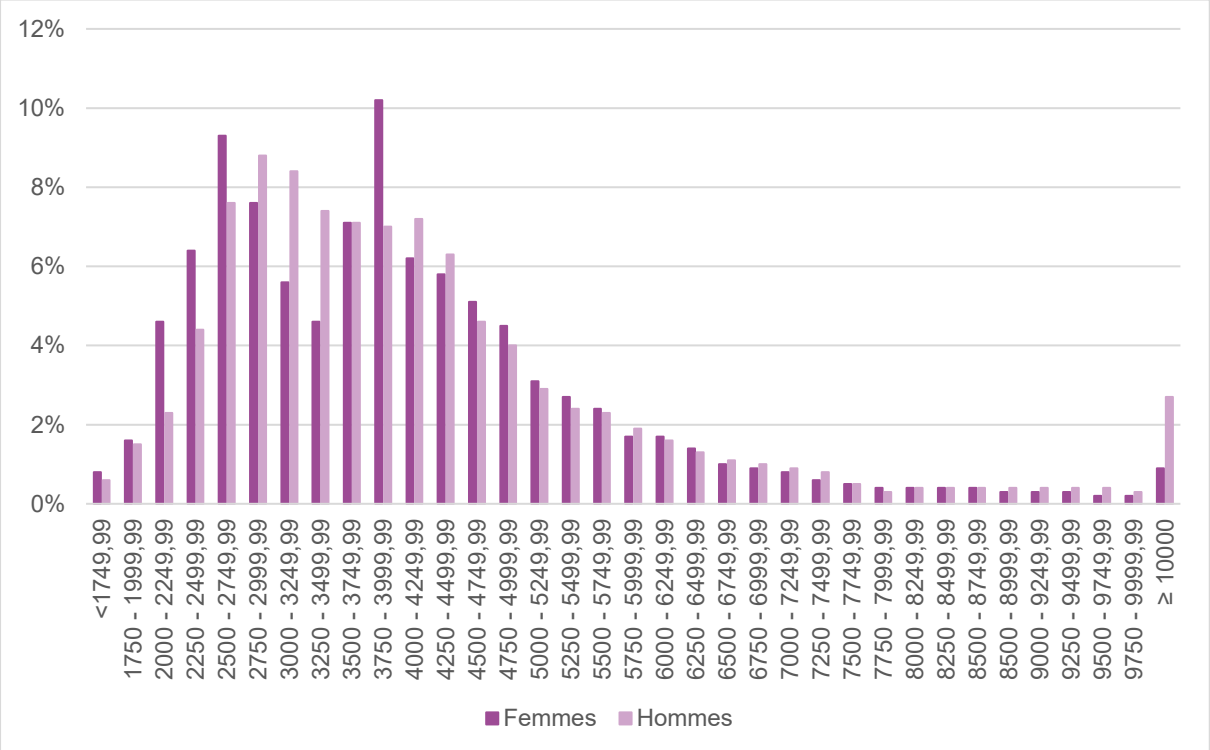
Une partie de l'écart salarial est due au fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Il est possible de corriger ce montant en utilisant la proportion de femmes dans les jours ouvrables rémunérés plutôt que leur part parmi tou·te·s les salarié·e·s. 45,85% des jours rémunérés ont été prestés par des femmes, elles auraient par conséquent dû toucher 98,616 milliards d'euros (45,85% de 149,641 milliards d'euros), soit 2,705 milliards de plus que les 65,911 milliards qu'elles ont effectivement gagnés.

Il est ainsi évident de constater que lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus à temps partiel, l'écart salarial total diminue fortement. Il reste cependant une partie importante de l'écart salarial qui n'est pas la conséquence d'une différence dans le nombre moyen d'heures de travail, mais d'une différence au niveau du salaire horaire brut.

1.2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut

La répartition des femmes et des hommes travaillant à temps plein entre les différentes tranches de salaire donne à nouveau une image de l'inégalité salariale.

Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleur·se·s à temps plein (en euros) (2022)



Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Les données reprises dans le graphique ci-dessus concernent l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur des soins de santé et le secteur socio-culturel.

Pour les bas salaires et les salaires les plus élevés, nous observons une situation similaire à celle des années précédentes : une surreprésentation des femmes dans les catégories salariales les plus basses et une sous-représentation dans les catégories les plus élevées. Cependant, des changements sont également observables.

Dans les deux catégories les plus basses, avec un salaire mensuel brut inférieur à 2.000 euros, l'écart de genre s'est réduit. Cela concerne 2,4% des femmes travaillant à temps plein et 2,1% des hommes travaillant à temps plein.

20,3% des femmes travaillant à temps plein et 14,3% des hommes travaillant à temps plein se situent dans les catégories juste au-dessus, avec des salaires mensuels bruts compris entre 2.000 et 2.750 euros par mois.

56,7% des femmes travaillant à temps plein et 60,8% des hommes travaillant à temps plein perçoivent un salaire mensuel brut compris entre 2.750 et 5.000 euros par mois.

La répartition des salaires est typiquement très inégale, avec une longue queue du côté des salaires élevés. 17% des hommes et des femmes travaillant à temps plein gagnent entre 5.000 et 8.000 euros bruts par mois. Au sein des différentes catégories salariales, les différences de genre sont également devenues minimes.

Tout en haut de l'échelle, l'écart de genre persiste. Un homme sur 37 travaillant à temps plein perçoit un salaire mensuel brut de 10.000 euros ou plus. Chez les femmes, ce chiffre n'est que de 1 sur 111. En d'autres termes, 2,7% des hommes contre 0,9% des femmes.

1.3 Travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel

Les différences entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes peuvent être représentées de différentes manières. L'ancien indicateur officiel au niveau européen était l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des femmes et des hommes travaillant à temps plein. C'était un indicateur très stable et fiable. Cet indicateur européen a cependant été adapté parce qu'il ne tenait pas compte des salaires des travailleur·se·s à temps partiel.

Aujourd'hui, l'écart salarial est calculé d'une part sur base des salaires horaires des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel réunis. Et d'autre part, pour refléter davantage l'impact du travail à temps partiel, l'écart salarial est également calculé sur base des salaires mensuels bruts des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel réunis. L'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts nous donne également la répartition des primes perçues par les travailleur·se·s et les travailleuses en sus du salaire. Enfin, pour permettre une comparaison tout à fait complète, nous analysons également l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires bruts des travailleur·se·s à temps plein.

Contrairement aux chiffres des rubriques 1.1 et 1.2, ces indicateurs sont uniquement calculés sur base de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Il s'agit donc des entreprises d'au moins 10 travailleur·se·s dans les secteurs de l'industrie et des services marchands ou, formulé autrement : du secteur privé, et pour l'année d'enquête 2022, également du secteur semi-public (enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel). Le secteur public n'est pas repris dans ces données.

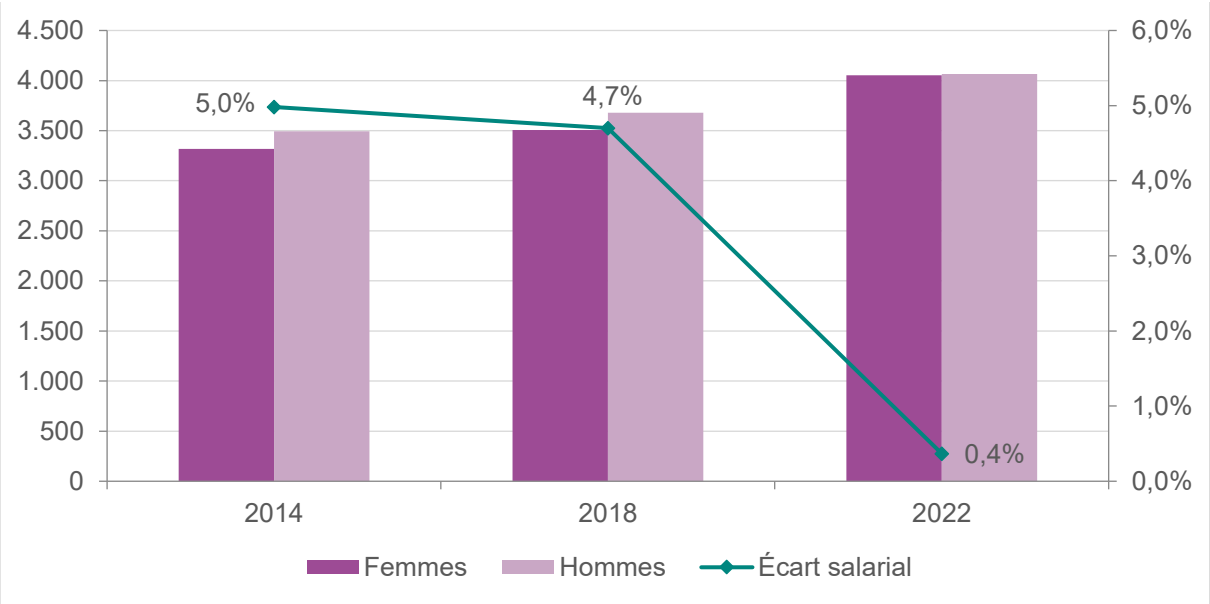
L'écart salarial diminue très fortement pour les différents indicateurs de cette rubrique, une baisse qui est beaucoup moins perceptible dans les données administratives de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS). Le paragraphe 1.9 explique pourquoi les chiffres de l'enquête de 2022 sont quelque peu atypiques, avec des salaires horaires calculés très élevés dans l'enseignement. Comme mentionné dans l'introduction, l'augmentation des salaires minimaux se reflète également dans ces chiffres.

1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein

Le graphique ci-dessous présente les salaires mensuels bruts moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein pour l'enquête élargie pour les années 2014, 2018 et 2022. En 2022, les hommes travaillant à temps plein ont en moyenne gagné 4.067 euros bruts par mois ; les femmes ont gagné en moyenne 15 euros de moins (4.052 euros bruts par mois). En 2006, cette différence était encore de 342 euros, en 2010 de 271 euros, en 2014 de 174 euros et en 2018 de 173 euros.

L'écart salarial relatif aux travailleur·se·s à temps plein a continué à diminuer en 2022, pour atteindre 0,4%.

Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein



Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le tableau ci-dessous montre l'évolution du salaire mensuel brut des hommes et des femmes travaillant à temps plein et de l'écart salarial depuis 1999. Le salaire brut connaît chaque année une évolution positive tant chez les femmes que chez les hommes. Cette évolution est toutefois généralement plus prononcée chez les femmes. Depuis 2020, l'écart salarial s'élève toujours à moins d'1%, bien que les chiffres concrets fluctuent quelque peu.

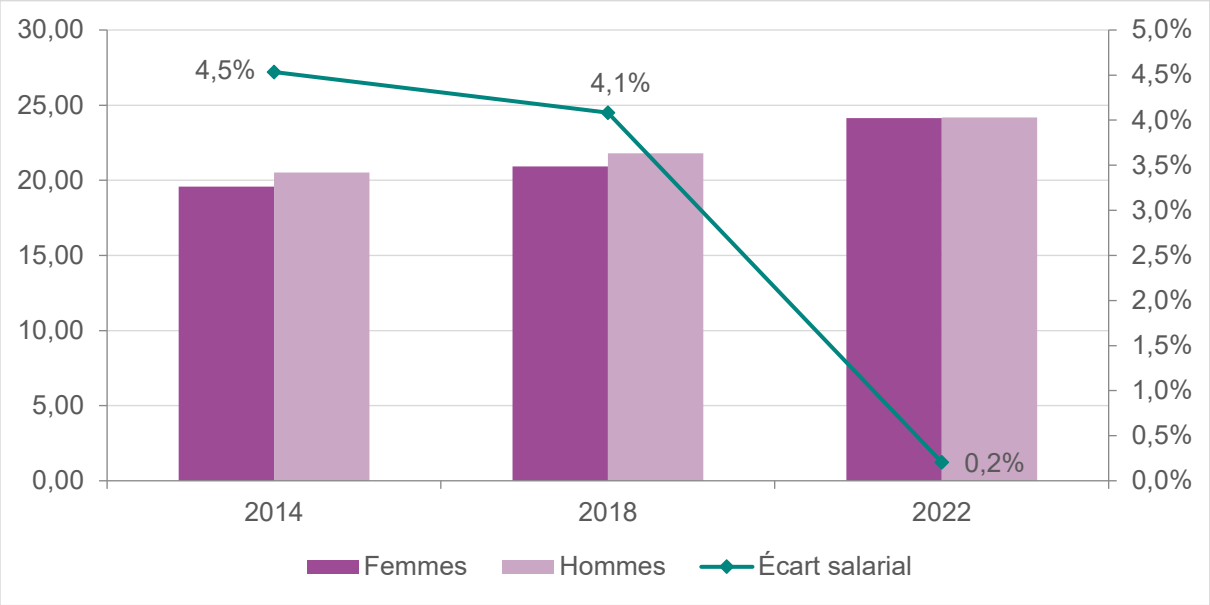
Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2022)

	Femmes	Hommes	Différence	Écart salarial
1999	1.907	2.341	434	18,5%
2000	1.974	2.392	418	17,5%
2001	2.099	2.502	403	16,1%
2002	2.165	2.529	364	14,4%
2003	2.158	2.666	508	19,1%
2004	2.343	2.757	414	15,0%
2005	2.387	2.807	420	15,0%
2006	2.491	2.846	355	12,5%
2006 (enquête élargie)	2.501	2.843	342	12,0%
2007	2.577	2.918	341	11,7%
2008	2.682	3.022	340	11,3%
2009	2.785	3.105	320	10,3%
2010	2.863	3.182	319	10,0%
2010 (enquête élargie)	2.926	3.197	271	8,5%
2011	2.995	3.258	263	8,1%
2012	3.079	3.320	241	7,3%
2013	3.137	3.356	219	6,5%
2014	3.252	3.471	219	6,3%
2014 (enquête élargie)	3.319	3.493	174	5,0%
2015	3.289	3.502	213	6,1%
2016	3.354	3.540	186	5,3%
2017	3.424	3.608	184	5,1%
2018	3.511	3.699	188	5,1%
2018 (enquête élargie)	3.506	3.679	173	4,7%
2019	3.650	3.806	156	4,1%
2020	3.821	3.837	16	0,4%
2021	3.869	3.894	25	0,6%
2022	4.054	4.086	32	0,8%
2022 (enquête élargie)	4.052	4.067	15	0,4%

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein

Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein (en euros) et écart salarial (2014, 2018, 2022)



Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique qui précède contient les salaires horaires bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein pour l'enquête élargie de 2014, 2018 et 2022. Ici aussi, nous constatons que l'écart salarial a presque disparu en 2022. Tandis que les salaires horaires ont augmenté tant pour les femmes que pour les hommes travaillant à temps plein, cette augmentation était un peu plus forte pour les femmes, ce qui réduit l'écart salarial. Le tableau ci-dessous montre l'évolution de ces salaires depuis 1999.

L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts des travailleur·se·s à temps plein a toujours été légèrement inférieur à l'écart salarial sur base des salaires mensuels bruts. En effet, même parmi les travailleur·se·s à temps plein, il y a une différence de durée de travail entre les femmes et les hommes : les hommes prestent en moyenne un peu plus d'heures que les femmes. Une partie de l'écart salarial observé au niveau des salaires mensuels bruts peut donc être expliquée par le fait que les hommes travaillent plus d'heures que les femmes par mois, et perçoivent de ce fait un salaire mensuel plus élevé.

Tableau 3 : Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2022)

	Femmes	Hommes	Différence	Écart salarial
1999	11,45	13,75	2,30	16,7%
2000	11,89	14,05	2,16	15,4%
2001	12,56	14,73	2,17	14,7%
2002	12,88	14,89	2,01	13,5%
2003	13,00	15,61	2,61	16,7%

	Femmes	Hommes	Différence	Écart salarial
2004	14,15	16,25	2,10	12,9%
2005	14,38	16,68	2,30	13,8%
2006	15,00	16,93	1,93	11,4%
2006 (enquête élargie)	15,24	16,98	1,74	10,2%
2007	15,48	17,21	1,73	10,1%
2008	16,11	17,85	1,74	9,7%
2010	16,60	18,31	1,71	9,3%
2010	17,10	18,81	1,71	9,1%
2010 (enquête élargie)	17,48	18,92	1,44	7,6%
2011	17,82	19,19	1,37	7,1%
2012	18,32	19,53	1,21	6,2%
2013	18,67	19,74	1,07	5,4%
2014	19,43	20,57	1,14	5,5%
2014 (enquête élargie)	19,58	20,51	0,93	4,5%
2015	19,60	20,69	1,09	5,3%
2016	19,96	20,93	0,97	4,6%
2017	20,42	21,35	0,93	4,4%
2018	20,86	21,87	1,01	4,6%
2018 (enquête élargie)	20,91	21,80	0,89	4,1%
2019	21,72	22,47	0,75	3,3%
2020	22,70	22,67	-0,03	-0,1%
2021	22,98	22,98	0,00	0,0%
2022	24,06	24,10	0,04	0,2%
2022 (enquête élargie)	24,13	24,18	0,05	0,2%

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein

Lorsque nous examinons les salaires annuels moyens, nous pouvons faire une distinction entre les douze mois de salaire et les primes. Le tableau ci-après présente l'écart salarial en salaires annuels bruts, ventilé selon les composantes « salaire » et « primes ».

Tableau 4 : Salaires annuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein (en euros) et écart salarial (2022)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
Total salaires annuels	53.149	53.390	0,5%
Composante salaires	48.041	48.260	0,5%
Composante primes	5.108	5.130	0,4%

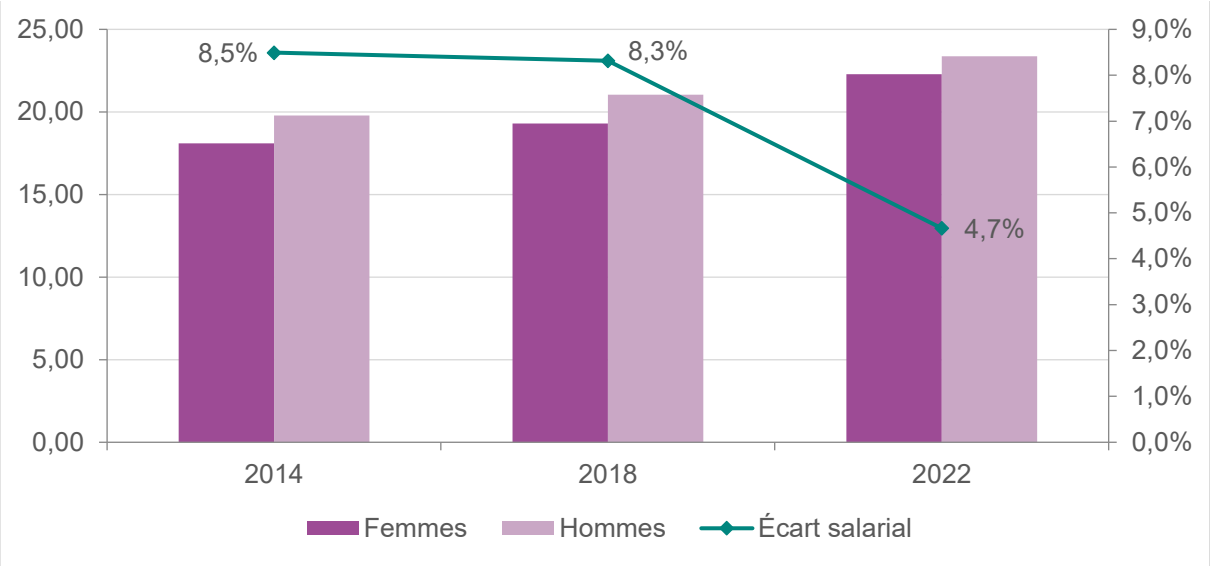
Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial au niveau des primes est toujours plus petit que l'écart salarial observé au niveau des salaires mensuels : cela est dû au fait que de nombreuses primes se composent, d'une part, d'une partie fixe et, d'autre part, d'une partie déterminée par le salaire mensuel. Toutefois, l'écart salarial total est très proche de l'écart salarial de la composante « salaire », vu que les primes ne représentent qu'une partie très limitée du salaire annuel total. En 2014, l'écart salarial pour l'enquête élargie s'élevait encore à 5,1% pour les salaires annuels ; en 2018, il s'élèvait à 4,7%. En 2022, il est encore de 0,5%.

1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel

Inclure les données relatives aux travailleur·se·s à temps partiel dans le calcul rend l'écart salarial beaucoup plus important. Cela s'explique par le fait que la grande majorité des travailleur·se·s à temps partiel sont des femmes moins bien rémunérées, surtout dans le secteur privé. Les hommes qui travaillent à temps partiel gagnent en moyenne également moins par heure que les hommes qui travaillent à temps plein. Dans le calcul de l'écart salarial pour les travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel réunis, les salaires des hommes travaillant à temps partiel n'ont toutefois pas d'influence, vu qu'ils constituent une petite minorité.

Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel

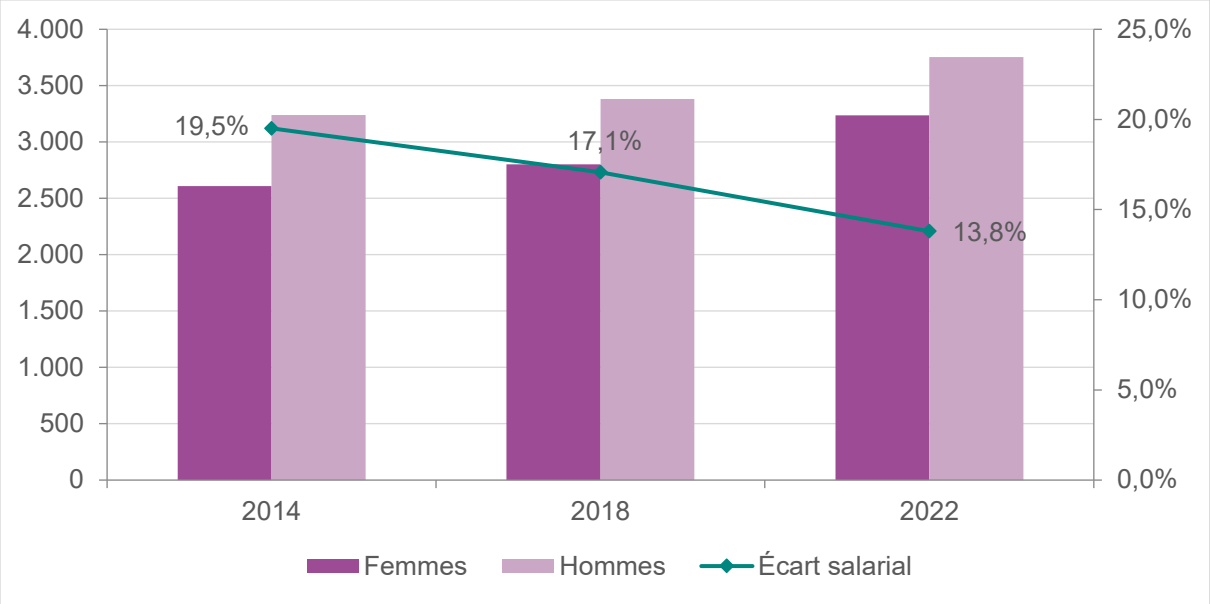


Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait à 4,7% en 2022 pour l'enquête élargie. Les hommes gagnaient en moyenne 23,37 euros bruts de l'heure, contre 22,28 euros en moyenne pour les femmes. En 2018, l'écart salarial s'élevait encore à 8,3%, en 2014 à 8,5%.

1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel

Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel



Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial entre les femmes et les hommes sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait à 13,8% en 2022 pour l'enquête élargie. Calculé sur base des salaires horaires bruts, il était seulement de 4,7%. Ensemble, les hommes travaillant à temps plein et à temps partiel ont en moyenne gagné 3.754 euros bruts par mois en 2022. Les femmes ont en moyenne gagné beaucoup moins parce que la part de femmes parmi les travailleur·se·s à temps partiel est beaucoup plus importante. Elles ont gagné en moyenne 3.236 euros bruts par mois, une différence de 518 euros par mois. En 2018, cette différence était encore de 577 euros par mois. Exprimée en euros, la diminution de l'écart salarial ne semble pas si importante, mais comme les salaires ont fortement augmenté, cette différence semble beaucoup moins importante exprimée en pourcentage.

1.4 L'écart salarial selon le statut

Puisque les salaires sont réglementés de manière plus stricte dans le secteur public, l'écart salarial dans le secteur privé est généralement plus important.

Trois années sur quatre, le secteur public n'est pas repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Les années des enquêtes élargies, de très nombreux·ses travailleur·se·s du secteur public se retrouvent dans l'enquête via l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, qui sont entre autres gérés par les administrations locales. L'administration publique au sens strict n'est jamais reprise, même dans les enquêtes élargies.

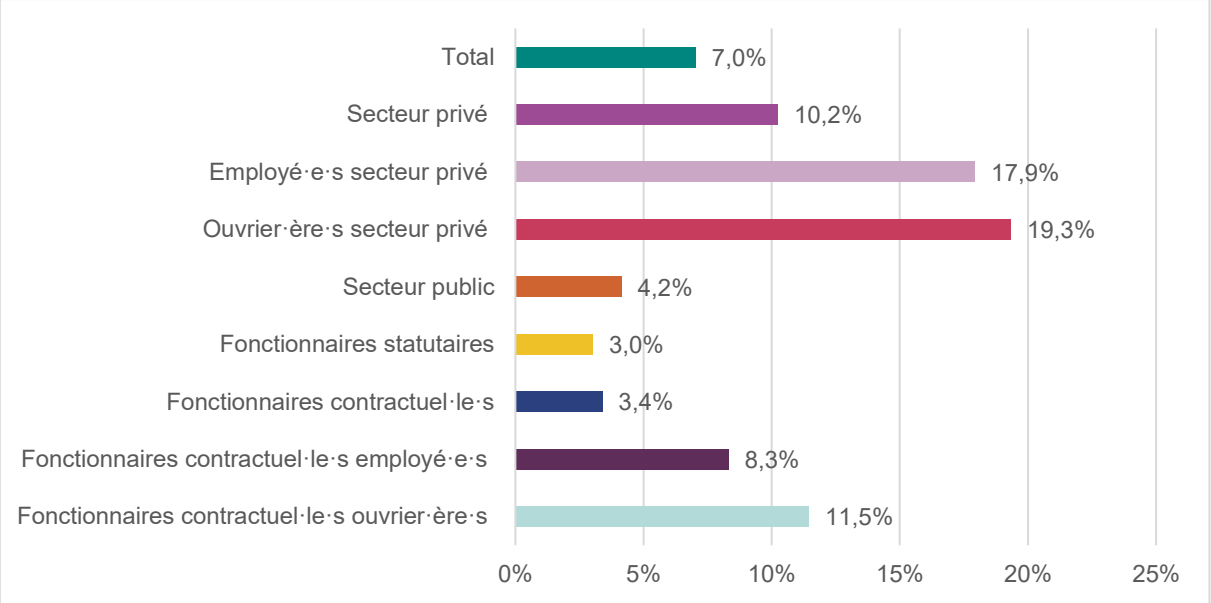
Depuis 2018, l'Institut calcule chaque année les chiffres de l'écart salarial sur base des données de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) (plus d'informations à ce sujet dans

le paragraphe 1.9). Les données de l'ONSS permettent facilement de décliner les résultats en fonction du statut de sécurité sociale du·de la travailleur·se et du secteur de l'entreprise. L'écart salarial peut ainsi être calculé séparément pour les différents statuts.

Ce paragraphe aborde tout d'abord l'écart salarial corrigé pour la durée de travail. Il est comparable à l'écart salarial en salaires horaires bruts. Ensuite, nous nous pencherons sur l'écart salarial non corrigé pour la durée de travail, qui est comparable à l'écart salarial en salaires annuels bruts. Le paragraphe 1.9 explique la méthodologie de manière détaillée.

1.4.1 L'écart salarial selon le statut, corrigé pour la durée de travail

Graphique 8 : Écart salarial selon le statut, avec correction pour la durée de travail (2022)



Source : ONSS (calcul IEFH)

L'écart salarial en Belgique est de 7,0% pour tous les secteurs confondus. Dans le secteur privé, il est de 10,2%, et dans le secteur public, de 4,2%. La ventilation plus détaillée montre à quel point la question est parfois complexe. Dans le secteur privé comme dans le secteur public, l'écart salarial augmente considérablement si l'on tient compte de la distinction entre les ouvrier·ère·s et les employé·e·s. Cela est dû à la combinaison de deux facteurs : 1) en moyenne, les employé·e·s gagnent plus que les ouvrier·ère·s et 2) parmi les hommes, il y a environ autant d'ouvriers que d'employés, mais parmi les femmes, les employées sont majoritaires. Si l'on considère l'ensemble des salaires pour calculer l'écart salarial, cela revient en réalité en grande partie à comparer les salaires d'employées des femmes aux salaires d'ouvriers des hommes. Ces derniers sont, d'une part, inférieurs aux salaires d'employés des hommes et, d'autre part, beaucoup plus élevés que les salaires d'ouvrières des femmes. La ventilation met en lumière cette ségrégation salariale assez importante.

Dans le secteur privé, l'écart salarial est de 19,3% chez les ouvrier·ère·s et de 17,9% chez les employé·e·s, avec la correction pour la durée de travail. Il existe également un écart entre les ouvrier·ère·s et les employé·e·s : les ouvriers (masculins) gagnent en moyenne 21% de moins que les employées. Les ouvrières gagnent encore moins. Même converti en équivalents

temps plein (c'est-à-dire corrigé pour la durée de travail), le salaire annuel brut moyen des ouvrières n'est que de 29.000 euros. Toutefois, pour beaucoup, ce montant reste théorique.

Dans le secteur public, outre les ouvrier·ère·s et les employé·e·s, qui forment ensemble les fonctionnaires contractuel·le·s, il existe également la catégorie des fonctionnaires statutaires. L'écart salarial y est beaucoup plus faible : seulement 3,0%. Les hommes deviennent plus facilement statutaires : 51% des fonctionnaires masculins sont statutaires, contre 45% des fonctionnaires féminines.

L'écart salarial parmi les statutaires est peut-être influencé par un effet de sélection, si les femmes sont moins facilement nommées, ce sont peut-être plutôt celles qui sont moins bien rémunérées qui n'accèdent pas à la nomination définitive. La proportion d'ouvrier·ère·s et d'employé·e·s est moins inégale parmi les fonctionnaires contractuel·le·s que dans le secteur privé : 18% des fonctionnaires féminines ont le statut d'ouvrière, contre 32% d'ouvriers masculins. Tandis que l'écart salarial parmi les fonctionnaires contractuel·le·s réuni·e·s s'élève à 3,4%, lorsque l'on ventile entre ouvrier·ère·s et employé·e·s, il augmente pour atteindre 8,3% parmi les employé·e·s et 11,5% parmi les ouvrier·ère·s.

1.4.2 L'écart salarial selon le statut, sans correction pour la durée de travail

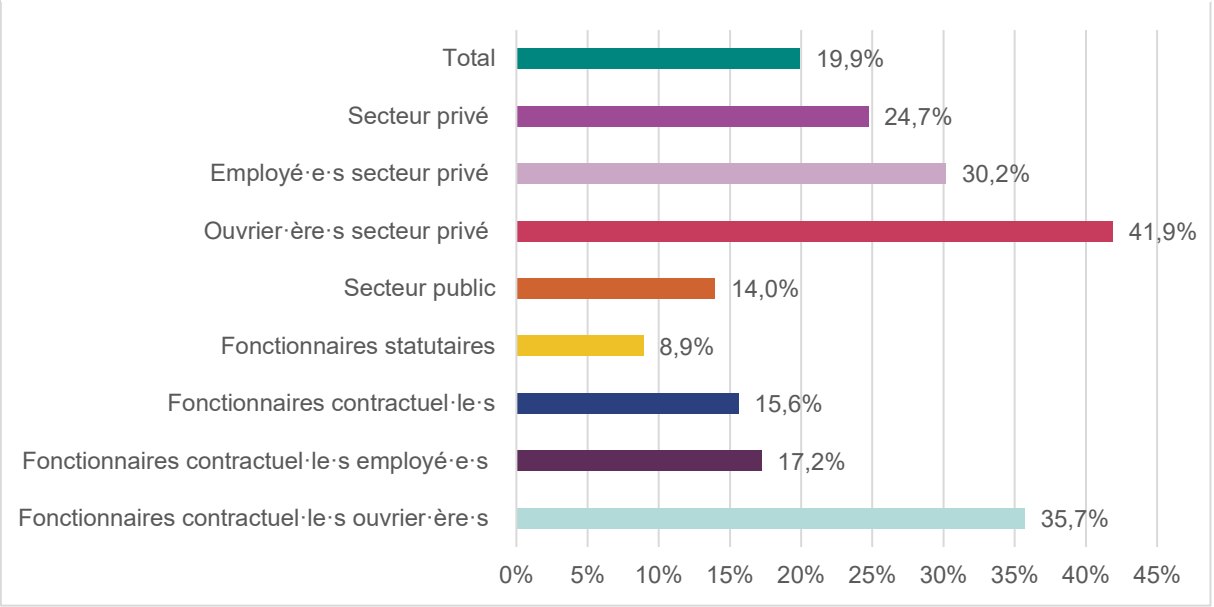
Une grande partie de la différence de genre au niveau des salaires est due au fait que les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. Leurs salaires annuels bruts moyens sont de ce fait beaucoup moins élevés sans correction pour la durée de travail. L'importance de ce second indicateur réside précisément dans le fait qu'il rende visible cette différence de genre. Il correspond également davantage à la réalité, car il s'agit en fin de compte de ce que les femmes et les hommes gagnent dans la pratique, et pas d'un salaire théorique, calculé sur base d'équivalents temps plein.

Sans correction pour la durée de travail, l'effet du temps partiel intervient donc totalement. Les salaires annuels bruts moyens sont alors moins élevés, et l'écart salarial est beaucoup plus important.

Sans correction pour la durée de travail, l'écart salarial en Belgique s'élève à 19,9%. 24,7% dans le secteur privé et 14,0% dans le secteur public. C'est considérable. Ici aussi, l'écart salarial est encore plus important si l'on fait la distinction entre ouvrier·ère·s et employé·e·s. Le taux d'emploi à temps partiel des ouvrières est très élevé, de sorte que l'écart monte à 41,9% dans le secteur privé, et à 35,7% dans le secteur public. Ce n'est pas que les ouvriers (masculins) perçoivent des salaires confortables, mais les salaires des ouvrières sont très bas. Sans correction pour la durée de travail, le salaire annuel brut moyen d'une ouvrière dans le secteur privé n'est que de 17.230 euros. Le secteur public fait à peine mieux, avec 17.583 euros.

Sans correction pour la durée de travail, l'écart salarial en salaires annuels bruts parmi les fonctionnaires statutaires s'élève à 8,9%, et à 15,6% parmi les fonctionnaires contractuel·le·s. Parmi les employé·e·s du secteur privé, l'écart salarial monte à 30,2%, dans le secteur public à 17,2%.

Graphique 9 : Écart salarial selon le statut, sans correction pour la durée de travail (2022)



Source : ONSS (calcul IEFH)

1.5 Avantages extralégaux

Outre leur salaire, certain·e·s travailleur·se·s perçoivent des avantages supplémentaires de la part de leur employeur, tels qu'une voiture de société ou un téléphone portable. En principe, ces avantages font partie du salaire, mais ils n'ont pas été repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et ils ne sont généralement pas pris en compte non plus dans les données de l'ONSS. Des études montrent que certains avantages sont plus souvent accordés aux hommes qu'aux femmes. Sur base des données fiscales, quelques divergences de genre peuvent être mises en lumière. Il s'agit du remboursement des trajets domicile-lieu de travail et des contributions pour la pension complémentaire que les employé·e·s ont indiqués dans leur déclaration d'impôt. Ces chiffres concernent la totalité des salarié·e·s, c'est-à-dire le secteur tant privé que public.

Tableau 5 : Part des salarié·e·s bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2022)

		Femmes	Hommes	Écart salarial
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	*Part*	55,1%	62,8%	
	Montant moyen	€ 406,55	€ 492,23	17,4%
Contribution pension complémentaire	*Part*	8,7%	11,8%	
	Montant moyen	€ 589,27	€ 807,25	27,0%

Source : Statbel, Statistiques fiscales

En 2022, 62,8% des hommes et 55,1% des femmes ont reçu une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. Ces chiffres sont comparables à ceux de 2018. À l'époque, 54,9% des femmes et 62,4% des hommes avaient bénéficié de ce remboursement.

En 2022, les hommes ont reçu en moyenne 492,23 euros, tandis que les femmes ont reçu en moyenne 406,55 euros. L'écart salarial s'élevait à 17,4% pour les déplacements domicile-lieu de travail. Par rapport à 2018, cela représente une augmentation de 2,6 points de pourcentage. Lorsque nous considérons les montants relatifs à la pension complémentaire, la part de salarié·e·s pour qui ces contributions sont versées a légèrement diminué. En 2022, il s'agissait de 8,7% des salariées et de 11,8% des salariés. En 2018, ces chiffres étaient respectivement de 8,9% et 12,3%. Proportionnellement, plus d'hommes que de femmes ont perçu une pension complémentaire, mais la différence majeure ici se situe plutôt dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne était de 807,25 euros, contre 589,27 euros seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 27,0% de moins. Au fil des années, cet écart diminue lentement mais l'écart de genre reste très important. Il s'agit en outre d'une différence beaucoup plus élevée que l'écart salarial en soi, ce qui n'est pas simple à expliquer. Ces différences sont particulièrement pertinentes dans le cadre du débat sur les pensions.

Les options sur actions attribuées par l'employeur ne peuvent plus être calculées sur base des statistiques fiscales.

1.6 Indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement ou de rupture occupent une place quelque peu particulière. D'un point de vue juridique, elles font partie intégrante du concept de salaire, mais elles ne sont toutefois pas prises en compte dans le calcul des indicateurs de l'écart salarial (voir également paragraphe 1.9.1). Les chiffres relatifs à l'écart salarial deviendraient en effet très irréguliers, parce qu'il s'agit de paiements très irréguliers de montants importants. Il est cependant possible de créer un indicateur distinct de l'écart de genre en matière d'indemnités de licenciement, afin de vérifier s'il existe globalement des différences de genre dans ces montants. Afin de lisser quelque peu les fluctuations au fil des ans, des moyennes quinquennales peuvent être calculées.

Lorsque le calcul est effectué pour les données de l'ONSS des cinq dernières années, il en résulte des différences de genre importantes qui ne sont effectivement pas stables au fil des ans. Globalement, elles vont toutefois toujours dans le même sens : les montants versés aux hommes semblent être nettement plus élevés. L'écart de genre calculé en matière d'indemnités de licenciement s'élève à 41,2% en 2022 et varie entre 20,7% pour les ouvrier·ère·s du secteur privé et 56,5% pour les travailleur·se·s à temps partiel. En moyenne sur les cinq dernières années, l'écart de genre s'élevait à environ 34,0%.

Tableau 6 : Écart salarial sur le plan des indemnités de rupture sur base des ETP, par année et moyenne sur cinq ans (2018-2022) [3]

	2018	2019	2020	2021	2022	2018-2022
Total	31,9%	30,9%	32,7%	33,4%	41,2%	**34,0%**
Secteur privé	21,8%	20,4%	25,9%	21,9%	32,4%	**24,5%**
Secteur public	30,1%	31,3%	16,7%	34,8%	31,9%	**28,9%**
Employé·e·s secteur privé	43,6%	40,0%	45,0%	42,0%	51,4%	**44,4%**
Ouvrier·ère·s secteur privé	34,9%	51,8%	41,0%	25,8%	20,7%	**34,9%**
Travailleur·se·s à temps plein	17,9%	18,5%	16,6%	20,2%	28,8%	**20,4%**
Travailleur·se·s à temps partiel	26,9%	34,0%	46,7%	38,2%	56,5%	**40,5%**

Source : ONSS (calcul IEFH)

Il faut bien entendu viser l'égalité de genre, mais la différence dans les indemnités de licenciement devrait au moins être comparable à l'écart salarial pour les salaires ordinaires. Comme pour les avantages extralégaux, l'écart de genre ici semble nettement plus important que l'écart de genre pour les salaires ordinaires. Des recherches supplémentaires sur ce thème sont nécessaires. Pour calculer un indicateur vraiment fiable, il faut également tenir compte du nombre de licenciements.

1.7 Évolution de l'écart salarial

Dans le cadre de l'analyse de l'écart salarial, il est nécessaire de regarder son évolution sur le long terme. Seules les données relatives aux travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel issu·e·s du secteur de l'industrie permettent une telle analyse.

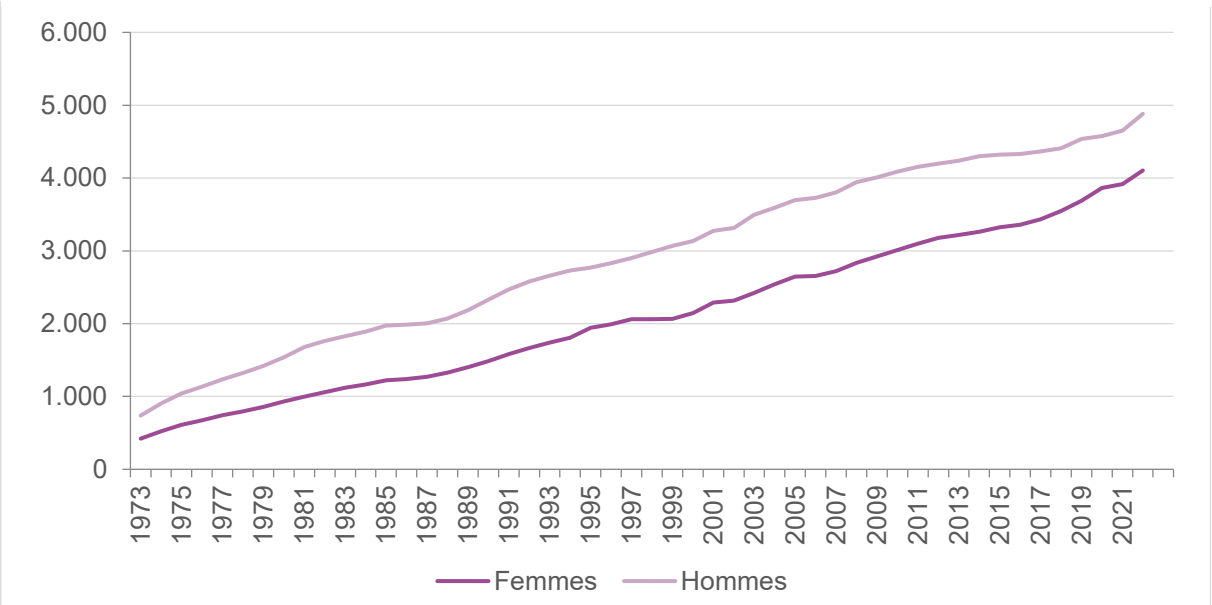
Le graphique ci-dessous montre clairement qu'à long terme, les salaires mensuels bruts des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel connaissent une évolution ascendante. Bien qu'à première vue, il semble que les salaires des femmes et des hommes divergent de plus en plus, nous observons tout de même une évolution négative de l'écart salarial. Exprimé en pourcentage, le salaire moyen des femmes augmente plus rapidement que le salaire moyen des hommes. Depuis 1972, le salaire des femmes a été multiplié par 11,1, contre 7,5 pour celui des hommes.

La différence salariale, exprimée en euros, a diminué jusqu'en 2020, mais a depuis lors recommencé à augmenter. La différence entre le salaire mensuel brut moyen des femmes et celui des hommes était encore de 1.077 euros en 2010 et de 864 euros en 2018. En 2020, cette différence était de 712 euros. En 2022, elle est à nouveau remontée à 777 euros.

Il y a une rupture de série pour les données de 1998 et 1999, ce qui cause la légère rupture dans ces graphiques.

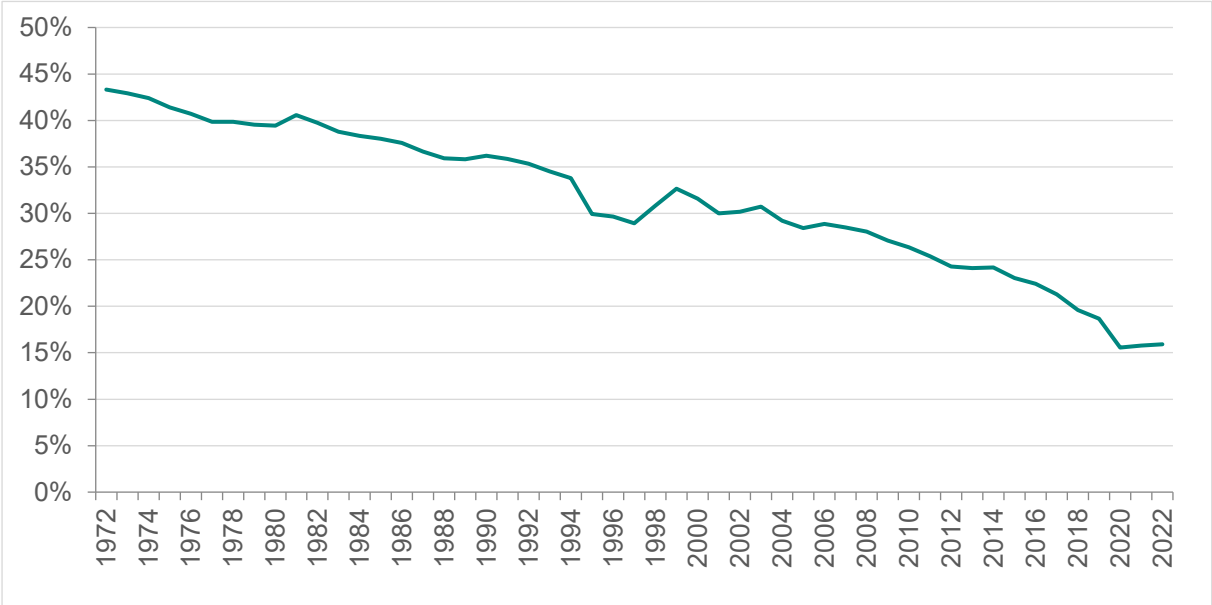
[3] En l'absence d'informations sur le nombre de travailleur·se·s ayant reçu des indemnités de licenciement, les moyennes ont été calculées sur base du nombre total d'équivalents temps plein. L'écart de genre pourrait être calculé de manière plus précise en calculant les moyennes par indemnité de licenciement versée.

Graphique 10 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleur·se·s à temps plein



Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Graphique 11 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2022)



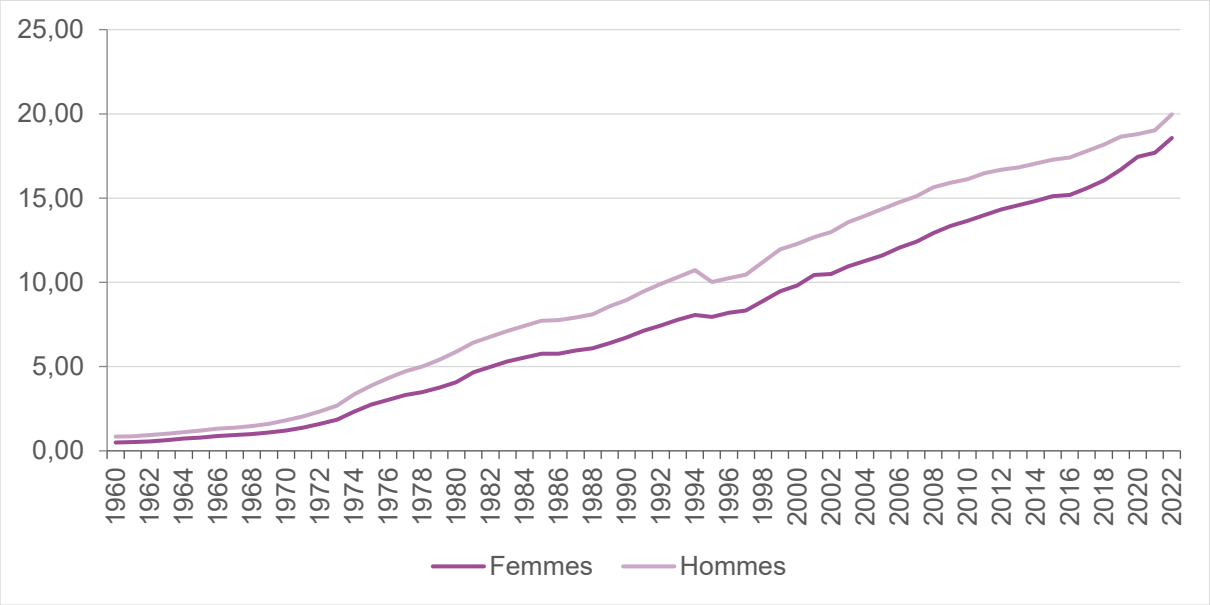
Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Le graphique montre clairement l'inflexion dans l'écart salarial en 2020. Si l'on ne tient compte que de l'industrie, la longue et lente évolution vers une plus grande égalité de genre s'arrête.

Alors que l'écart salarial atteignait 43% en 1972, il n'était plus que de 20% en 2018 et en 2022 16%. L'explication de ce phénomène réside dans le fait que les femmes sont de plus en plus

présentes sur le marché du travail, dans des fonctions qui étaient auparavant attribuées plus facilement aux hommes, avec un niveau d'instruction élevé, voire plus élevé, que celui des jeunes hommes. De plus, les générations plus jeunes de femmes sur le marché du travail se constituent une ancienneté plus longue.

Graphique 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvrier·ère·s à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2022)



Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

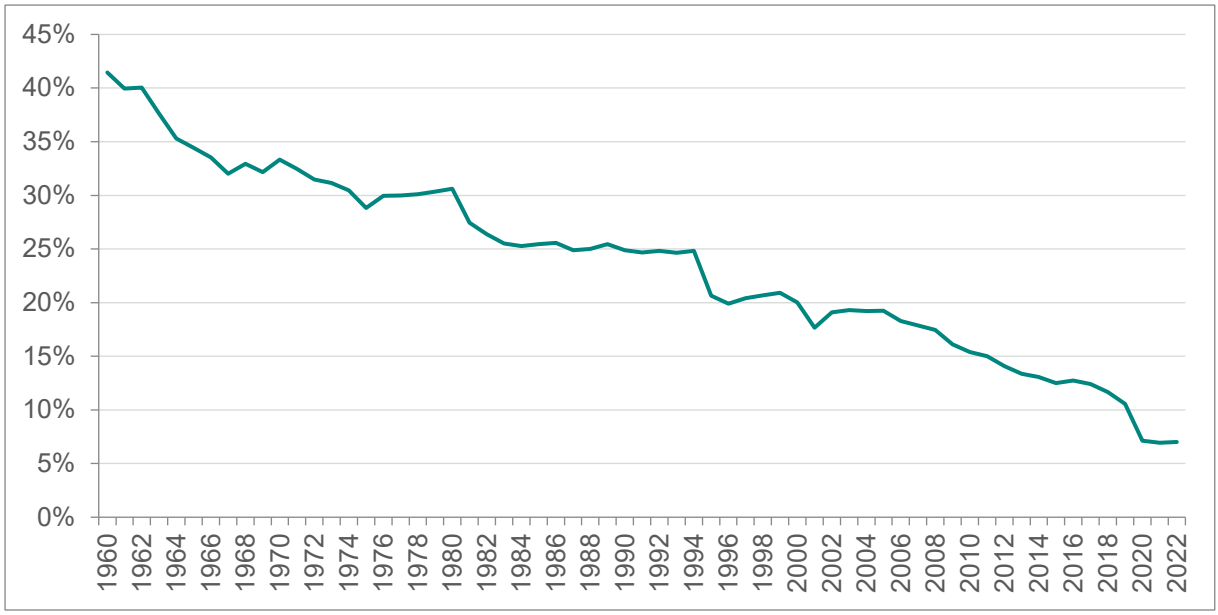
Les données disponibles concernant l'évolution des salaires horaires bruts moyens remontent jusqu'aux années 60, si l'analyse est limitée aux ouvrier·ère·s travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie. L'augmentation observée au niveau des salaires horaires est comparable à celle des salaires mensuels. Entre 1960 et 2022, les salaires des femmes ont été multipliés par 37,5 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 23,6.

Entre 2018 et 2022, le salaire horaire moyen des ouvrières dans l'industrie a augmenté de 2,52 euros, tandis que les ouvriers ont connu une augmentation moyenne de 1,80 euro.

Bien que l'écart salarial se réduise progressivement, la différence de salaire en salaires horaires, exprimée en euros, ne diminue pas chaque année. En 2021, la différence de salaire en salaires horaires pour les ouvrier·ère·s dans l'industrie s'élevait en moyenne à 1,32 euro. En 2022, c'était à nouveau un peu plus, avec 1,40 euro.

Tout comme pour les salaires mensuels, il y a une rupture de série pour les données de 1998 et 1999.

Graphique 13 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des travailleur·se·s à temps plein



Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Alors que l'écart salarial atteignait 41% en 1960, il n'était plus que de 7% en 2022. L'écart salarial calculé sur base horaire est plus petit que celui observé pour les salaires mensuels, en raison de l'élimination de l'effet du travail à temps partiel.

1.8 Taux d'emploi

Le taux d'emploi correspond à la part de la population qui travaille dans la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans)[4]. Il s'agit d'un indicateur de contexte[5] important de l'écart salarial, ayant une influence indirecte sur l'écart. C'est pourquoi cet indicateur a été repris dans le set d'indicateurs européen.

Tableau 7 : Taux d'emploi selon le sexe (1999, 2009, 2014-2022)

	1999	2009	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes	50,4%	56,0%	58,1%	58,7%	60,7%	61,7%	61,0%	61,8%	63,2%
Hommes	68,1%	67,2%	66,5%	67,5%	68,2%	68,9%	68,4%	68,7%	69,8%

Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

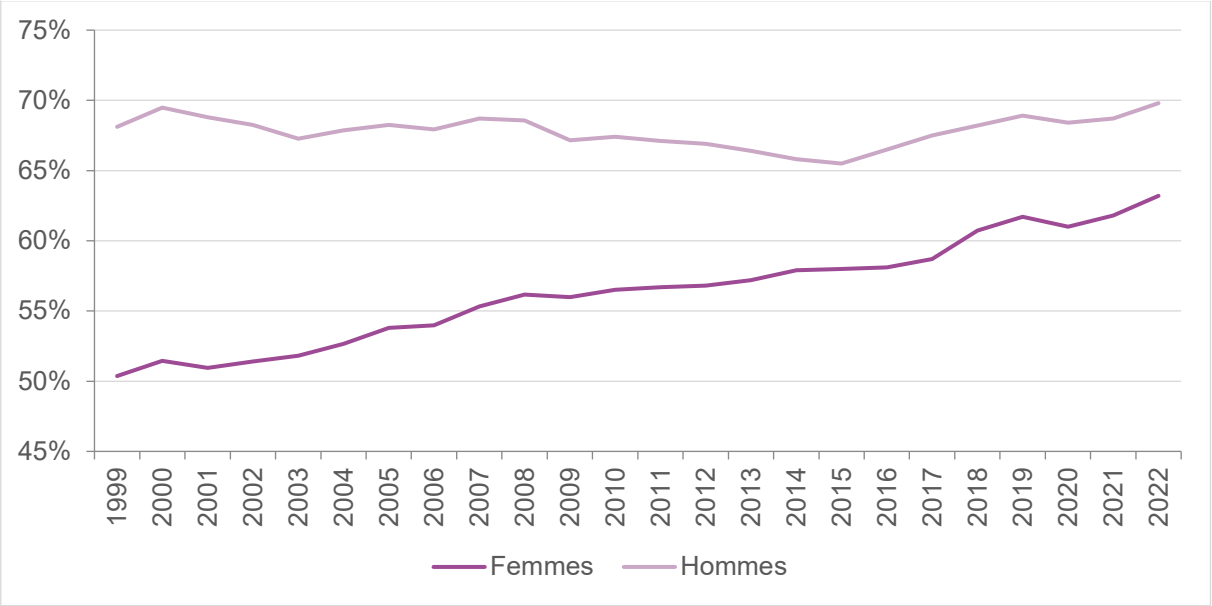
En 2022, 69,8% des hommes travaillaient, contre 63,2% des femmes. Le taux d'emploi des hommes est à son plus haut niveau depuis 1999 ; et même plus élevé qu'en 2020. Le taux

[4] L'indicateur européen a depuis été adapté au taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans, ce qui correspond mieux à la réalité du marché du travail. Afin de permettre la comparaison avec les années précédentes, l'ancien indicateur est toujours repris ici.

[5] *Indicateur de contexte :* indicateur qui donne des informations sur le contexte dans lequel un autre indicateur doit être interprété. Par exemple, le taux d'emploi des femmes et des hommes et leur niveau d'instruction sont d'importants indicateurs de contexte dans le cadre de la comparaison de l'écart salarial entre les États membres de l'Union européenne.

d'emploi des femmes a augmenté systématiquement depuis 1999. Par rapport à 2018, l'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans a augmenté de 2,5 points de pourcentage, celui des hommes de 1,6 point de pourcentage.

Graphique 14 : Taux d'emploi selon le sexe (1999-2022)



Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

Du point de vue du genre, tant l'égalité salariale qu'un accès renforcé au marché du travail pour les femmes constituent tous deux des objectifs importants. Une augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail concerne plus souvent les emplois moins bien rémunérés, ce qui fait justement augmenter l'écart salarial. Inversement, le manque de perspectives quant aux possibilités de trouver un emploi correctement rémunéré constitue un obstacle pour certaines femmes dans leur recherche d'emploi. L'inégalité salariale et la discrimination sur le marché de l'emploi sont donc des facteurs qui contribuent à maintenir l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le plan de la participation au marché du travail. En Belgique, l'augmentation de l'emploi des femmes au cours des dernières décennies n'a pas mené à une augmentation de l'écart salarial. Les femmes en Belgique ont souvent un niveau d'instruction élevé, et c'est certainement le cas des plus jeunes générations.

1.9 Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et données de l'ONSS

L'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires ne reprend que les entreprises comptant au minimum dix travailleur·se·s dans les secteurs de l'industrie[6], du commerce, de l'horeca, des transports, des finances, de l'immobilier et des autres services aux entreprises. Depuis 2006, les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel,[7] sont

[6] L'industrie comprend l'exploitation extractive et l'industrie manufacturière, la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau et la construction.

[7] Le secteur socio-culturel comprend l'action sociale et les services collectifs, sociaux et personnels.

également couverts par l'enquête mais seulement tous les quatre ans (2010, 2014, 2018, 2022, etc.).

Jusqu'en 2017, ces lacunes dans les données étaient comblées par des estimations du Bureau fédéral du Plan. Sur base des chiffres de l'enquête et des données administratives (fournies par les institutions de sécurité sociale), le Bureau fédéral du Plan faisait des estimations pour le salaire horaire et annuel brut moyen pour toutes les tailles d'entreprises et presque tous les secteurs. Les données d'origine de l'enquête étaient alors complétées de trois façons : par les entreprises de moins de 10 travailleur·se·s, par les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel pour les années intermédiaires, et par les secteurs manquants, à savoir l'agriculture et la pêche et l'administration publique. Deux secteurs n'étaient pas pris ici en considération : le secteur du personnel domestique et le petit secteur des organisations extraterritoriales (par exemple le personnel de l'UE).

En 2017, les principales sources de données des rapports relatifs à l'écart salarial, à savoir l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (SES)[8] et les bases de données de l'ONSS, ont fait l'objet d'une restructuration approfondie. Ce qui a inévitablement engendré une rupture dans les chiffres : à partir de 2017, les chiffres relatifs à l'écart salarial ne sont plus tout à fait comparables avec les chiffres des années précédentes.

Un certain nombre de modifications ont été apportées à la méthodologie de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. La modification principale concerne la réduction considérable du nombre de questions. Seules les informations qui ne peuvent être extraites de manière qualitative des bases de données administratives font encore l'objet de questions. De plus, la méthode d'échantillonnage a également été adaptée. Statbel sélectionne dorénavant dans la mesure du possible lui-même, parmi les entreprises sélectionnées, les travailleur·se·s pour qui il convient de collecter des informations[9].

Une raison majeure de cette restructuration était l'intégration des bases de données de la sécurité sociale. Cette intégration a toutefois également créé la possibilité de se mettre directement au travail avec ces données.

Les bases de données de l'ONSS sont établies sur base d'informations pertinentes pour la sécurité sociale. Le principal avantage réside dans le fait que ces bases de données reprennent presque tou·te·s les travailleur·se·s, y compris les fonctionnaires statutaires. Les données sont complètes et très fiables. L'inconvénient est que certaines des données utilisées dans les rapports sur l'écart salarial sont manquantes. Les indicateurs qui ne peuvent être calculés sur base des données de l'ONSS sont l'écart salarial selon le niveau d'instruction, la situation familiale, l'état civil et la catégorie professionnelle. Il est impossible d'effectuer une décomposition sur base des données agrégées de l'ONSS. Il s'agit en soi d'indicateurs dont nous pouvons dire, après des années de monitoring, qu'ils évoluent peu dans le temps. Ce sont toutefois des indicateurs importants qu'il vaut mieux calculer périodiquement. En concertation avec les partenaires, il a donc été décidé de publier tous les quatre ans les rapports détaillés sur l'écart salarial, sur base de l'Enquête sur la Structure et la Répartition

[8] SES est l'abréviation de *Structure of Earnings Survey*. C'est l'intitulé anglais de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires.

[9] Plus d'informations sur le site internet de Statbel : https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Deelnemers%20enqu%C3%AAtes/loonenquete/Manuel_Enqu%C3%AAteSalaire_2018_FR.pdf

des Salaires, complétée par les données de l'ONSS, et de ne publier qu'un monitoring sommaire les années intermédiaires, sur base des données de l'ONSS. La publication quadriennale coïncide avec les années où des données élargies sont disponibles (2021, 2025, etc.).

1.9.1 Données salariales

Les données salariales de l'ONSS sont présentées dans leurs différentes composantes : salaires ordinaires, indemnités de rupture, salaires d'attente et salaires forfaitaires. En principe, l'écart salarial est calculé de la façon la plus brute possible, en tenant compte de toutes les formes de rémunération potentielles. Dans la pratique, il y a un certain nombre de limites à cela. Pour certains aspects, il peut en effet y avoir des distorsions problématiques. Les indemnités de licenciement peuvent entraîner des aberrances importantes dans les chiffres pour les années au cours desquelles il y a eu de gros licenciements collectifs, surtout lorsque les calculs sont effectués au niveau des secteurs. Il convient dès lors de les exclure du calcul des chiffres de l'écart salarial. Les salaires des ouvrier·ère·s ont fait l'objet d'une correction, parce que leur pécule de vacances simple n'a pas été comptabilisé dans les données salariales. Enfin, les primes sont également exclues, parce qu'elles ne sont pas incluses dans les données de la même manière pour tou·te·s les travailleur·se·s. Parfois, les primes de fin d'année et les pécules de vacances sont payés par l'intermédiaire de fonds, ce qui les rend difficiles à attribuer à des secteurs et à des travailleur·se·s spécifiques. Dans le cadre des calculs de l'écart salarial sur base de l'enquête SES, Statbel exclut également l'indemnité de rupture du calcul du salaire, mais inclut les primes, en plus du salaire ordinaire, du salaire forfaitaire et des salaires d'attente. C'est déjà un premier point sur lequel les méthodologies diffèrent légèrement.

Le fait d'inclure les salaires d'attente peut réduire l'écart salarial dans certains secteurs. Les salaires d'attente sont les indemnités que les chauffeur·se·s de poids lourds reçoivent pour leur temps d'attente durant le chargement ou le déchargement de leur camion. Les salaires d'attente versés aux chauffeur·se·s du secteur des transports sont nettement inférieurs aux salaires horaires versés lorsqu'ils·elles conduisent effectivement. Étant donné que les chauffeur·se·s sont principalement des hommes, l'écart salarial est très faible et parfois négatif avec la correction pour la durée de travail.

Les avantages extralégaux ne sont souvent pas inclus dans les données de l'ONSS. Des cotisations de solidarité sont payées pour certains d'entre eux, parfois au niveau de l'employeur, comme c'est le cas pour les cotisations de pension du deuxième pilier. Les voitures de société sont également taxées au niveau de l'entreprise et non au niveau du·de la travailleur·se qui bénéficie de l'avantage. Les calculs de l'écart salarial basés sur les données de l'ONSS n'incluent pas les avantages extralégaux. Ces derniers ne sont pas non plus inclus dans l'enquête SES. Dans les rapports quadriennaux étendus, les avantages extralégaux sont calculés par Statbel sur base des données fiscales (voir paragraphe 1.5).

Les données de l'ONSS contiennent en principe le salaire annuel brut complet. L'enquête SES fonctionne avec un mois de référence, à savoir octobre, parce qu'octobre est le mois le plus « normal » de l'année en matière d'emploi. Peu de personnes prennent des congés et il n'y a pas de pics spécifiques dans l'emploi. Les salaires bruts et le nombre de jours ou d'heures de travail des travailleur·se·s sélectionné·e·s sont extraits des données de l'ONSS. Bien que l'enquête soit également basée sur les données de l'ONSS, la définition d'un mois de référence constitue une deuxième différence dans la méthodologie.

Bien que le mois d'octobre soit considéré comme un mois de travail normal, cette méthode a également des conséquences. En pratique, le nombre de jours ouvrables fluctue. Il varie entre 20 et 23 jours ouvrables. De plus, une partie des vacances d'automne peut tomber en octobre. Octobre 2022 comptait 5 week-ends et un jour de vacances d'automne. Pour les données de l'enquête, cela se traduit par des salaires horaires calculés très élevés pour l'enseignement. En effet, pour octobre 2022, seules environ 90 heures de travail par mois ont été comptabilisées dans l'enseignement. Le problème du mois de travail « court » en octobre 2022 se fait également sentir d'une autre manière. Les ouvrier·ère·s sont payé·e·s à l'heure. Lorsque ces heures sont converties en salaires mensuels, les chiffres fluctuent également beaucoup d'une année à l'autre.

1.9.2 Nombre de postes de travail et équivalents temps plein

Outre les données salariales, les chiffres de l'ONSS comprennent également des données trimestrielles relatives au nombre de postes de travail et d'équivalents temps plein. Les salaires annuels bruts moyens sont calculés en divisant les salaires totaux versés aux femmes et aux hommes par le nombre de femmes et d'hommes qui travaillent. Pour corriger la durée de travail, le diviseur est remplacé par des équivalents temps plein.

Les données trimestrielles sont les chiffres relatifs à l'emploi au dernier jour d'un trimestre. Des moyennes trimestrielles sont calculées pour le nombre de postes de travail dans l'année. Le dernier trimestre de l'année précédente et le dernier trimestre de l'année en cours comptent chacun pour moitié. Le fait de travailler avec des moyennes trimestrielles est une méthode fiable en soi qui constitue la meilleure approche possible de la réalité. La plupart des secteurs ont également un emploi relativement stable. Pour les secteurs avec une croissance structurelle ou une diminution du nombre de travailleur·se·s, il est important d'inclure le dernier trimestre de l'année précédente. Ce chiffre n'est problématique que s'il y a beaucoup de travail occasionnel durant les périodes de pointe, qui ne coïncident pas nécessairement avec les instantanés (le dernier jour du trimestre), et s'il y a beaucoup de roulement au niveau du personnel. Le travail occasionnel semble surtout impliquer d'importantes fluctuations dans le secteur agricole et dans l'horeca.

L'agriculture est de toute façon un secteur un peu à part pour ce qui est de l'écart salarial. La majeure partie du travail y est effectuée dans le cadre d'un statut d'indépendant·e. Le travail salarié est une exception. Le travail occasionnel représente trois quarts du travail salarié, souvent avec des travailleur·se·s étranger·ère·s, par exemple pour la récolte des fruits. Dans les chiffres de l'ONSS, ces travailleur·se·s perçoivent un salaire forfaitaire artificiellement bas, parce que le fait de se constituer des droits en matière de sécurité sociale en Belgique n'intéresse bien souvent pas ces personnes. L'écart salarial dans le secteur agricole n'est donc pas toujours fiable ou facile à interpréter. Le secteur de l'horeca connaît un problème similaire avec les travailleur·se·s occasionnel·le·s et les flexi-jobs. Pour éviter cela, le travail occasionnel n'est pas pris en compte dans le calcul de l'écart salarial. Les travailleur·se·s occasionnel·le·s ne sont pas synonymes de travailleur·se·s intérimaires. Ces derniers sont inclus dans le calcul des chiffres de l'écart salarial. Le fait de travailler avec des moyennes trimestrielles pour les postes de travail et de ne pas prendre en compte le travail occasionnel constitue à nouveau une différence dans la méthodologie par rapport aux chiffres de l'écart salarial calculés sur base de l'enquête SES.

Lorsque l'on travaille avec les données de l'ONSS, le calcul de l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts est remplacé par un calcul basé sur les salaires annuels bruts, corrigés pour la durée de travail. Il s'agit d'une représentation plus correcte, compte tenu de l'objectif

de l'indicateur. La correction pour la durée de travail se base sur les données de l'ONSS concernant les équivalents temps plein, c'est-à-dire les prestations de travail réelles. Le calcul des heures de travail prestées engendre toujours une certaine déformation, en particulier dans le secteur public. Les différentes manières de corriger les durées de travail dans le secteur de l'enseignement se sont révélées peu satisfaisantes. Les équivalents temps plein comprennent des corrections pour trois formes de travail qui impliquent moins qu'un temps plein :

1) le fait de ne pas avoir travaillé durant un trimestre complet ;
2) 2) le travail à temps partiel ;
3) 3) les périodes d'absence qui ne sont pas couvertes par un salaire[10].

Une personne qui travaille compte pour un poste de travail, mais elle ne compte pour un équivalent temps plein que si elle a effectivement travaillé autant que ce qui correspond à un emploi à temps plein dans ce secteur particulier. Si ce·tte travailleur·se n'a travaillé qu'à mi-temps, il·elle compte pour 0,5 équivalent temps plein. Si ce·tte travailleur·se a presté de nombreuses heures supplémentaires rémunérées, il·elle peut en principe compter pour plus d'un équivalent temps plein. En général, les équivalents temps plein sont inférieurs au nombre de travailleur·se·s et le fait de corriger l'écart salarial pour la durée de travail réduit effectivement l'écart salarial.

Dans les rapports belges relatifs à l'écart salarial, nous avons choisi de présenter systématiquement deux chiffres : un écart salarial sur base des salaires annuels bruts, où l'effet du travail à temps partiel était pleinement visible, et un écart salarial sur base des salaires horaires bruts, où les différences au niveau de la durée de travail entre les femmes et les hommes avaient été éliminées. La même logique est maintenue dans le calcul de l'écart salarial sur base des données de l'ONSS : un chiffre de l'écart salarial corrigé pour la durée de travail et un chiffre de l'écart salarial sans cette correction. Bien que l'idée derrière l'indicateur soit la même, la méthode de calcul diffère légèrement, ce qui signifie à nouveau une différence.

1.9.3 Délimitation des données de l'ONSS similaire à la SES

Pour boucler la boucle, il est possible d'appliquer la délimitation de l'enquête SES aux données de l'ONSS et de calculer ainsi l'écart salarial. Il ne s'agit alors que d'un écart salarial corrigé pour la durée de travail, qui est comparable à l'écart salarial sur le plan des salaires horaires bruts.

Tableau 8 : « Indicateur d'Eurostat » sur base des données de l'ONSS (2022)

	Écart salarial corrigé (sur base des ETP)
Indicateur Eurostat (B-N)	12,4%
Indicateur Eurostat (B-N, P-S)	7,8%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Le calcul de l'écart salarial pour les entreprises de 10 travailleur·se·s ou plus dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (secteurs B à N inclus de la NACE) sur base des données de l'ONSS donne un chiffre de l'écart salarial de 14,3%. Pour une enquête élargie (secteurs B à N inclus et P à S inclus de la NACE), l'écart salarial calculé sur cette base est

[10] Plus d'informations : https://www.onss.be/variables-communes

de 10,1%. Dans les secteurs semi-publics, à savoir l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, les salaires moyens des femmes sont légèrement plus élevés. En outre, les femmes sont minoritaires dans le secteur strictement privé, c'est-à-dire dans l'industrie et les services marchands. Elles ne représentent qu'un tiers des équivalents temps plein.

2. Facteurs d'inégalité

L'inégalité salariale est le résultat de différents facteurs. Dans ce chapitre, nous étudions l'influence qu'ont sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes le travail à temps partiel, la formation, l'état civil et la composition du ménage, la nationalité ou le pays de naissance et la ségrégation sur le marché du travail. Cette année, nous ajoutons également quelques éléments tirés du Rapport Diversité du SPF Emploi qui analyse également, en plus des variables évoquées ci-dessus, la stratification du marché du travail en fonction de l'origine, de l'historique migratoire, du domaine d'études et de la région, mais avec une définition différente de l'écart salarial. Ces analyses, portant sur l'année 2021, sont présentées dans des encadrés, et la méthodologie complète peut être consultée dans le Rapport Diversité[11].

2.1 Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel exerce une influence importante sur l'écart salarial. Le premier chapitre a déjà abordé l'importance de l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels et annuels des femmes et des hommes. L'indicateur officiel du travail à temps partiel est la comparaison des salaires horaires bruts des travailleuses et des travailleurs à temps plein et à temps partiel.

Il existe d'importantes différences entre le travail à temps partiel des femmes et des hommes, pas seulement en nombre de personnes travaillant à temps partiel, mais également au niveau des raisons qui poussent à opter pour un temps partiel. Du point de vue de l'égalité de genre, ce sont des éléments importants à prendre en compte dans le débat.

2.1.1 Écart salarial pour les travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel

Les travailleur·se·s à temps partiel ont, pour la plupart, des emplois moins bien rémunérés que les travailleur·se·s à temps plein : il s'agit souvent de fonctions moins bien rétribuées dans des secteurs avec des salaires moins élevés. Cette constatation vaut tant pour les femmes que pour les hommes. Les femmes qui travaillent à temps partiel sont confrontées à un double retard : d'une part en tant que femmes, d'autre part en tant que travailleuses à temps partiel.

[11] Le *Rapport Diversité 2024*, SPF Emploi est téléchargeable sur : https://emploi.belgique.be/fr/publications/rapport-diversite-2024

Méthodologie du Rapport Diversité 2024[12]

Afin de faciliter la lecture des encadrés du Rapport Diversité 2024 du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi), il est important d'en comprendre les termes utilisés.

Salaire

Par salaire, on entend, dans ces encadrés, le salaire journalier ramené à un équivalent temps plein (sur base d'une semaine de 38 heures) pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel. Le salaire journalier est calculé sur base de la rémunération « ordinaire » du trimestre, du salaire forfaitaire et sur base du nombre de jours travaillés.

Classes salariales

Si l'on classe les salaires journaliers du plus bas au plus élevé et que l'on partage cette distribution en dix parts égales, on obtient dix déciles :

- le premier décile est le salaire au-dessus duquel se trouvent 90% des salaires et en dessous duquel se trouvent 10% des salaires ;
- le neuvième décile est le salaire au-dessus duquel se trouvent 10% des salaires et en dessous duquel se trouvent 90% des salaires.

Nous pouvons ensuite regrouper les déciles pour diviser la population en trois classes salariales :

- les salaires bas, qui représentent les parts de 1 à 3, soit environ 30% de la population salariée ;
- les salaires moyens, qui représentent les parts de 4 à 7, soit environ 40% de la population salariée ;
- les salaires élevés, qui représentent les parts de 8 à 10, soit environ 30% de la population salariée.

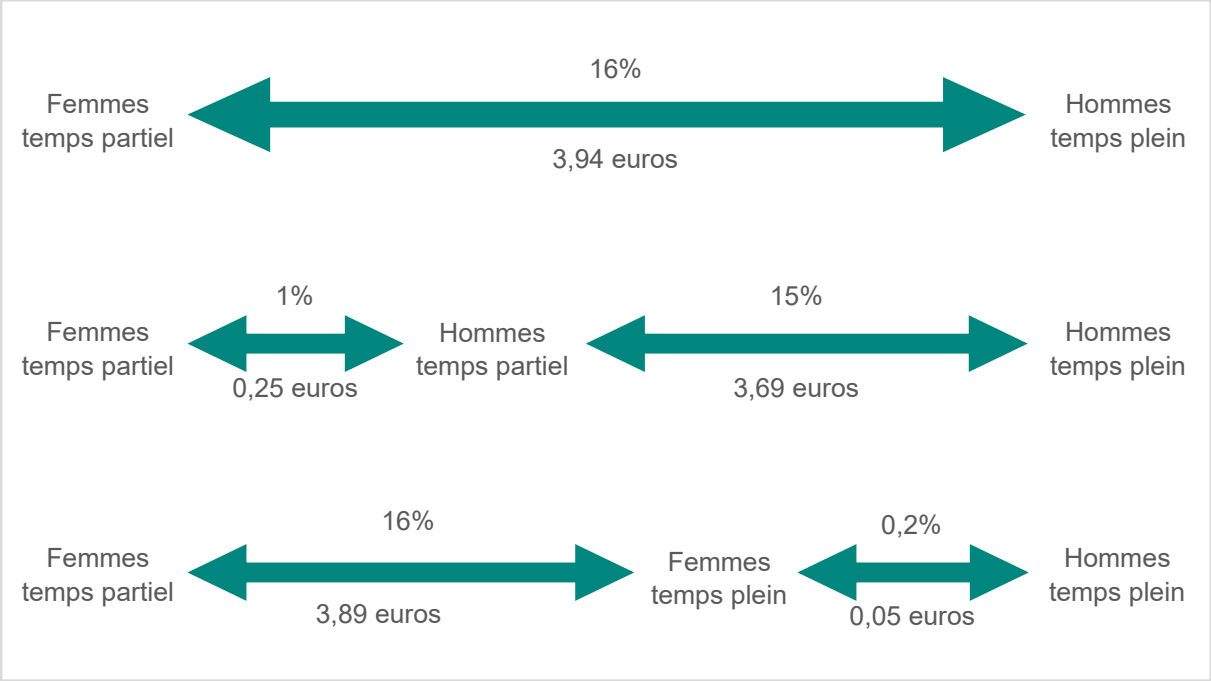
En partageant les salaires en trois catégories, il est possible d'observer si certains groupes sont surreprésentés ou sous-représentés dans les salaires bas, moyens ou élevés. Par exemple, si la proportion de salaires bas dans un groupe spécifique dépasse 30%, cela signifie que ce groupe est surreprésenté parmi les salaires bas, étant donné que normalement 30% de la population salariée a un salaire bas.

Écart

Lorsque le terme « écart » est utilisé dans les encadrés Rapport Diversité 2024, il faut entendre la différence entre les parts des hommes et des femmes dans une classe salariale donnée. Par exemple, si parmi les femmes, 34% ont un salaire bas et, parmi les hommes, 25% ont un salaire bas, alors on dira que l'écart entre les femmes et les hommes dans la classe salariale basse est de 9 points de pourcentage.

[12] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rapport Diversité 2024

Graphique 15 : Différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial entre travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel et selon le sexe (2022)



Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Par heure, une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel gagne en moyenne 3,9 euros de moins qu'un homme travaillant à temps plein, ce qui nous donne un écart salarial de 16%. Cet écart important peut ensuite être subdivisé de deux manières. D'un côté avec les travailleurs à temps partiel comme point de comparaison, de l'autre côté avec les femmes travaillant à temps plein. Par rapport aux travailleurs à temps partiel, la différence salariale s'élève encore à 0,25 euro, soit un écart de 1%. L'écart salarial entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein est de 15%. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 3,89 euros de plus par heure que les femmes actives à temps partiel, mais 0,05 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein.

En comparaison avec 2018, la précédente année où nous avons travaillé avec l'enquête élargie, l'écart entre les femmes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein a diminué de 19% à 16% en 2022. La différence de salaire entre les travailleur·se·s à temps partiel et les travailleur·se·s à temps plein s'est creusée pour les femmes mais d'est réduite pour les hommes. L'écart salarial entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a diminué de 4 à 0,2%. L'évolution visible auparavant se poursuit donc dans l'ensemble : les écarts salariaux entre les hommes à temps partiel et ceux à temps plein ainsi que l'écart entre les femmes à temps partiel et celles à temps plein augmentent, tandis que l'écart entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel se réduit, tout comme l'écart entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein. L'exception concerne l'écart entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein qui diminue légèrement au lieu de continuer à augmenter.

Lorsque l'on fait une distinction en fonction du pourcentage de temps partiel, l'écart salarial semble se réduire d'autant plus que l'emploi à temps partiel est petit. Pour les femmes et les

hommes qui travaillent à mi-temps ou moins, l'écart n'est que de 1,1%, soit 19 centimes d'euro. Pour les travailleur·se·s à temps partiel qui travaillent à 4/5e ou plus, l'écart est de 3,9% et la différence de salaire horaire est de 89 centimes d'euro.

Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps partiel (en euros) et écart salarial selon le pourcentage d'activité à temps partiel (2022)

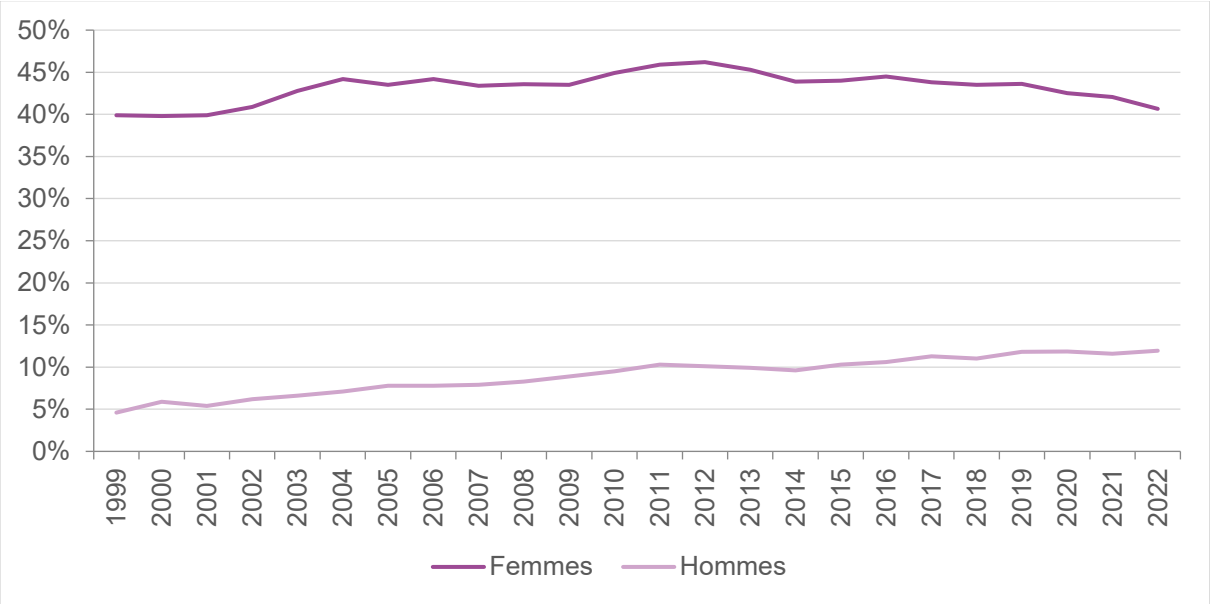
	Femmes	Hommes	Écart salarial
50% et moins	16,81	17,00	1,1%
50% à 80%	19,15	19,43	1,4%
80% et plus	21,78	22,67	3,9%

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

2.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salarié·e·s

Au cours des dernières décennies et jusqu'en 2012, le travail à temps partiel a augmenté, et ce tant chez les femmes que chez les hommes, mais l'augmentation est beaucoup plus nette chez les hommes. Par la suite, l'augmentation observée pour les hommes s'est poursuivie, tandis que la tendance s'est infléchie fortement pour les femmes, jusqu'à retrouver un niveau inférieur à celui de 2002. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel a donc augmenté de seulement 1,9% chez les femmes. Chez les hommes, ce pourcentage a plus que doublé (+160%). Pour les femmes, cela correspond à une augmentation de 0,8 points de pourcentage (de 39,9% à 40,7%), et pour les hommes, de 7,3 points de pourcentage (de 4,6% à 11,9%).

Graphique 16 : Pourcentage du travail à temps partiel des salarié·e·s (1999-2022)



Bron: Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

Malgré cela, une différence importante persiste toujours : en 2022, 40,7% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 11,9% des salariés. Le travail à temps partiel concerne donc le plus souvent des femmes.

Le taux de travail à temps partiel diffère fortement selon le secteur. Ces chiffres sont repris dans les tableaux de la partie consacrée à la ségrégation sur le marché du travail (tableaux 18, 19 et 20).

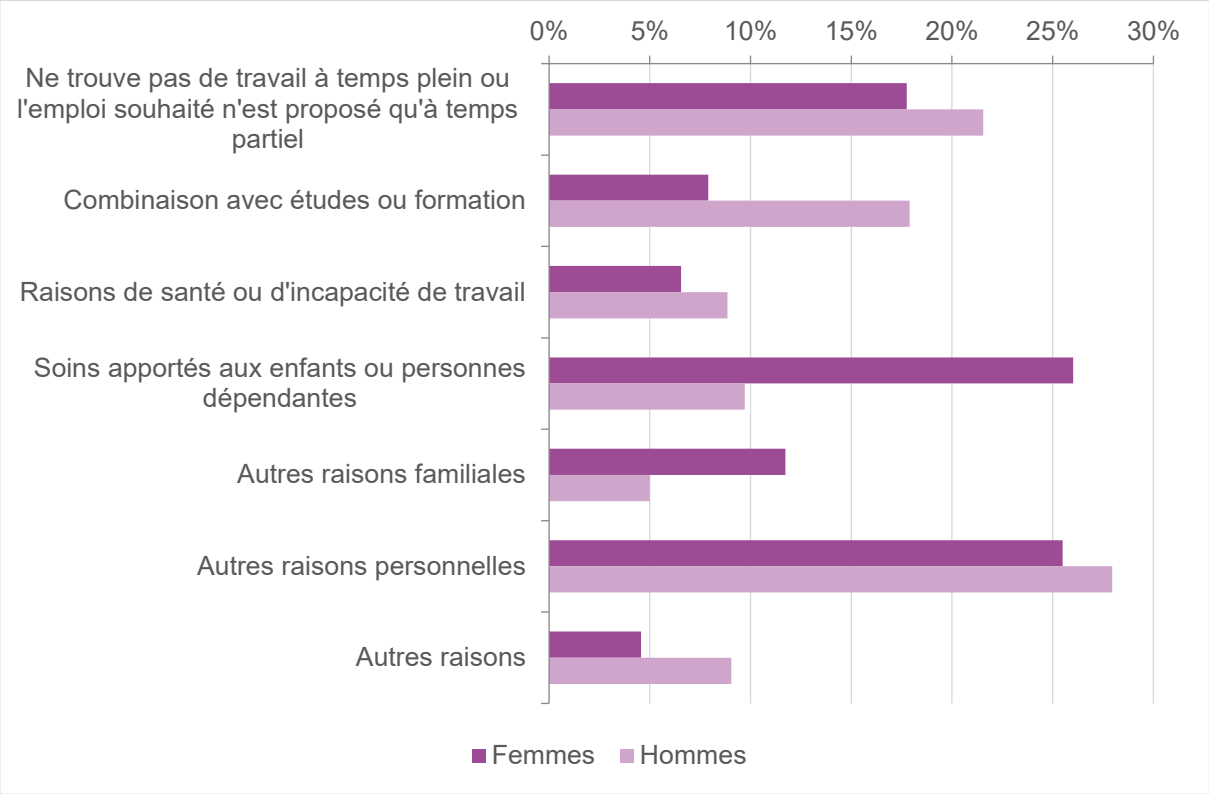
2.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel

Outre une différence au niveau du nombre, les raisons pour lesquelles les travailleur·se·s travaillent à temps partiel ne sont pas les même pour les femmes et pour les hommes. L'Enquête sur les Forces de Travail s'informe spécifiquement sur cet aspect. Pour de nombreuses personnes, le travail à temps partiel constitue une solution de secours. 18% des femmes qui travaillent à temps partiel et 22% des hommes qui travaillent à temps partiel indiquent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein ou que l'emploi souhaité n'est proposé qu'à temps partiel. En raison d'une rupture de série en 2021, due à la modification profonde des modalités de réponse à cette question, la comparaison avec 2018 n'est pas possible. Nous pouvons néanmoins comparer les résultats entre 2021 et 2022. Ces pourcentages ont ainsi considérablement diminué pour les femmes (22% en 2021) et quelque peu pour les hommes (23% en 2021).

Pour 38% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie familiale constitue la raison principale de leur régime de travail. Chez les hommes, cette raison n'est invoquée que dans 15% des cas. De plus, les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes que par les hommes. Par rapport à 2021, ce pourcentage a augmenté chez les femmes (37% en 2021) alors qu'il a diminué chez les hommes (17% en 2021). Cela représente donc une évolution négative de la répartition inégale des tâches de soins.

La combinaison avec un enseignement ou une formation, les raisons de santé ou les autres raisons sont quant à elles principalement mentionnées par les hommes : 64% des travailleurs à temps partiel donnent l'une de ces raisons, contre 45% chez les femmes.

Graphique 17 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2022)



Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

2.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps partiel et à temps plein

L'écart salarial sur base des salaires mensuels entre les travailleur-se-s à temps partiel ne s'élève plus qu'à 1% en 2022, contre 4% en 2018, 7% en 2014 et 9% en 2010. Les salaires mensuels des travailleur·se·s à temps plein ont été repris dans le tableau afin de permettre une comparaison.

Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2022)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
Temps partiel	2.209	2.228	0,9%
Temps plein	4.052	4.067	0,4%

Source : Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

2.2 Âge

L'âge joue un rôle important dans la formation des salaires. D'une part, l'âge est fortement associé à l'expérience professionnelle et à l'ancienneté ; d'autre part, il existe également une

différence de génération : les femmes plus jeunes sont en moyenne plus hautement diplômées que les femmes plus âgées et elles participent aussi dans une plus grande mesure au marché du travail.

Quelle que soit la catégorie d'âge, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes. Cet écart est relativement faible pour les jeunes mais il augmente fortement avec l'âge.

2.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial

En 2022, l'écart salarial entre les femmes et les hommes de moins de 35 ans est négatif, ce qui signifie que les femmes de cette tranche d'âge ont un salaire horaire brut supérieur à celui des hommes. L'écart salarial est ainsi de -2,2% pour les moins de 25 ans et de -2,4% pour les 25-34 ans.

Le salaire augmente avec l'âge, tant pour les femmes que pour les hommes. La ressemblance s'arrête là, puisque la manière dont ce salaire croît diffère selon le sexe. Tandis que le salaire horaire brut des hommes augmente de manière assez régulière, celui des femmes tend à stagner à partir de la tranche d'âge des 35-44 ans. La conséquence directe de ce phénomène est que l'écart salarial redevient positif après 35 ans et s'aggrave ensuite. Il passe donc de 2,4% pour les 25-34 ans à 3,4% pour les 35-44 ans, 5,5% pour les 45-54 ans avant d'atteindre son maximum à 12,5% pour les 55-64 ans.

Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2022)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
<25 ans	15,94	15,59	-2,2%
25-34 ans	19,72	19,25	-2,4%
35-44 ans	23,24	24,06	3,4%
45-54 ans	25,31	26,78	5,5%
55-64 ans	26,05	29,77	12,5%

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

En comparaison avec l'enquête élargie de 2018, l'écart salarial a diminué pour toutes les tranches d'âge, même si cette diminution est moins marquée pour les 55-64 ans.

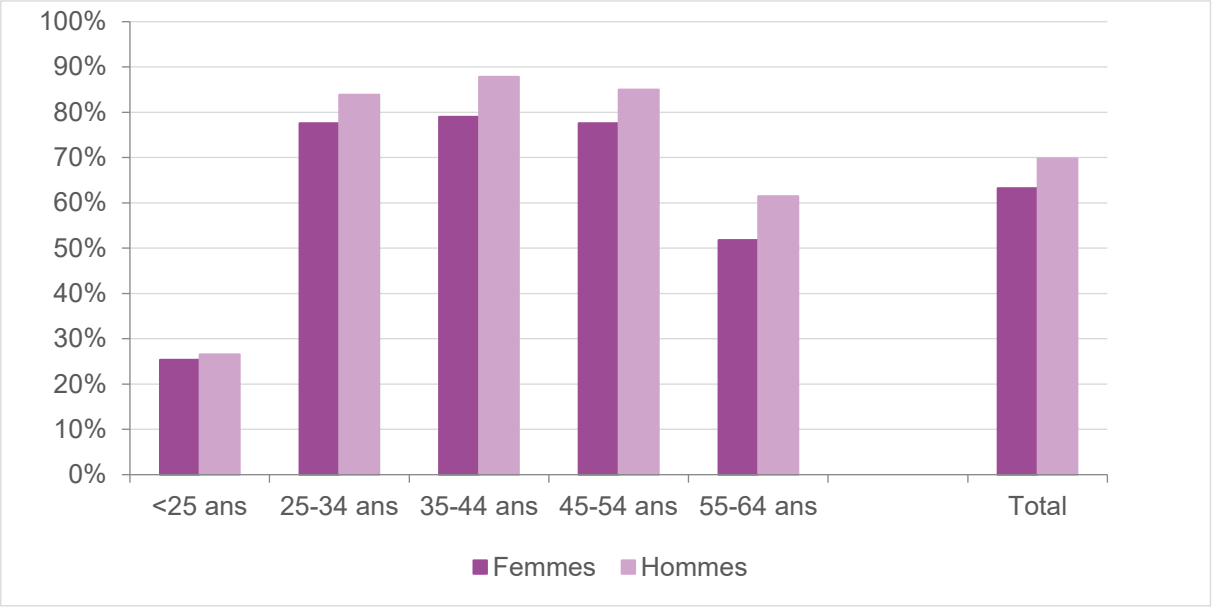
Cet écart grandissant entre les salaires peut s'expliquer par une évolution différente de la carrière des hommes et des femmes. Les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent bénéficier moins facilement de promotions et leurs opportunités de suivre des formations sont généralement plus limitées que pour les hommes. En outre, il semble que l'absence d'égalité des chances ait également un effet auto-renforçant : les femmes qui se sentent entravées dans leur carrière finissent par moins s'investir au fil du temps.

2.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge

Quelle que soit la catégorie d'âge examinée, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes. Globalement, cette différence diminue toutefois au fil des années. Entre 2018 et 2022, le taux d'emploi de toutes les tranches d'âge a augmenté, tant pour les femmes que pour les hommes. L'augmentation la plus forte se situe dans la catégorie la plus âgée. En

2018, seules 45,6% des femmes de 55 à 64 ans étaient en emploi, contre 55,1% des hommes du même âge. En 2022, ces chiffres ont augmenté respectivement à 51,8% et 61,5%.

Graphique 18 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2022)



Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

2.3 Niveau d'instruction

Plus le diplôme est élevé, plus le salaire l'est également. Bien que cela ne soit pas valable pour chaque travailleur·se pris·e individuellement, ce phénomène récurrent ressort fortement lorsque l'on examine les données moyennes pour l'ensemble de l'économie. Mais il n'y a pas que les salaires qui augmentent avec le diplôme ; l'écart salarial est en effet lui aussi plus élevé.

Il existe également des différences importantes au niveau de la participation au marché du travail des personnes ayant un niveau d'instruction élevé et bas. Le taux d'emploi est en moyenne plus haut parmi les personnes ayant un niveau d'instruction élevé, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. La différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes est beaucoup plus importante chez les personnes à faible niveau d'instruction.

2.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau d'instruction et écart salarial

Les travailleur·se·s qui ont au minimum un diplôme de master gagnent en moyenne considérablement plus que les autres. Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, les hommes qui possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, gagnent en moyenne 19,31 euros bruts par heure, tandis que les hommes ayant au minimum un diplôme de master gagnent en moyenne 36,81 euros bruts de l'heure. Chez les femmes, ces chiffres s'élèvent respectivement à 18,43 et 32,78 euros. Les bénéfices retirés de la formation sont donc plus importants pour les hommes, avec par conséquent un écart salarial plus important parmi les

personnes diplômées d'un master. Il s'élève à 10,9% chez ces personnes, contre 6,6% chez les personnes ayant un diplôme de bachelier et 4,6% chez les personnes disposant au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau d'instruction et écart salarial (2022)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
Maximum enseignement secondaire supérieur	18,43	19,31	4,6%
Bachelier	24,79	26,55	6,6%
Master	32,78	36,81	10,9%

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial moins important chez les personnes ayant un niveau d'instruction moins élevé peut s'expliquer par les salaires qui sont également moins hauts pour les hommes. Il existe également un effet de sélection. Les femmes ayant un niveau d'instruction plus faible sont plus souvent non actives sur le marché du travail. Elles ont en effet peu d'opportunités et uniquement la perspective d'un salaire très bas – qu'il s'agisse ou non d'un emploi à temps partiel avec des heures de travail difficiles, comme dans le secteur de la distribution ou du nettoyage. De ce fait, exercer un emploi ne constitue souvent pas une option attrayante, ou n'est même pas du tout envisageable. Au sein de ce groupe, cela vaut peut-être le plus pour celles ayant un niveau d'instruction moins élevés, ce qui augmente en fait de façon artificielle le salaire moyen des femmes à faible niveau d'instruction qui travaillent.

Il faut en outre souligner qu'il y a, derrière ces larges catégories de niveaux d'instruction, d'importantes différences sur le plan de la filière choisie dans les études. Les différentes filières d'études ne sont pas valorisées de la même façon. Ainsi, sur le marché du travail, un diplôme en sciences exactes aura souvent plus de valeur qu'un diplôme en sciences humaines. Si les femmes optent davantage pour cette dernière filière d'études, cela aura une influence sur l'écart salarial. Le Rapport Diversité du SPF Emploi permet d'explorer cette dimension (voir box ci-dessous).

Domaine d'études et niveau de diplôme [13]

Le niveau de diplôme et le domaine d'études peuvent expliquer en partie les différences salariales entre les femmes et les hommes. Toutefois, si l'on regarde au sein d'un même niveau de diplôme et d'un même domaine d'études, on constate toujours un écart entre les deux sexes.

La différence de salaire entre les hommes et les femmes est surtout marquée pour les **personnes ayant au maximum un diplôme du secondaire inférieur**, et ce, quel que soit le domaine d'études, même si certains domaines affichent des écarts plus élevés. En effet, l'écart entre les femmes et les hommes ayant un diplôme du secondaire inférieur dans le domaine de « l'ingénierie et des industries de transformation et de production » s'élève à 40,2 points dans la classe salariale basse et à 26,4 points dans la classe salariale moyenne. Il s'agit en fait d'un domaine d'études où les femmes sont bien moins payées que les hommes, à même niveau de diplôme, dans le cas des personnes diplômées du secondaire inférieur et supérieur. Toujours pour les personnes diplômées au maximum du secondaire inférieur, on constate un écart femmes-hommes élevé dans le domaine de « l'agriculture et des sciences vétérinaires » (33,6 points), où près de huit femmes sur dix ont un salaire bas.

Les **personnes diplômées du secondaire supérieur** affichent des écarts moins élevés dans les classes salariales basse et moyenne que les personnes diplômées du secondaire inférieur. Cependant, les écarts hommes-femmes dans la classe salariale élevée restent marqués. C'est vrai surtout pour les personnes diplômées dans le domaine de « l'ingénierie, des industries de transformation et de production » où tandis qu'un homme sur quatre a un salaire élevé, ce n'est le cas que d'une femme sur vingt.

Les **personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur** ont moins souvent un salaire bas, autant les femmes que les hommes, et l'écart entre les deux sexes est plus faible dans cette classe salariale. D'ailleurs, il n'y a pas d'écart dans la classe salariale basse entre les femmes et les hommes ayant un diplôme du supérieur dans les domaines de « l'éducation » et des « lettres et arts ». Cependant, dans la classe salariale élevée, parmi les personnes diplômées dans le domaine des « services », plus de la moitié des hommes ont un salaire élevé, mais moins d'une femme sur trois. Les domaines des « sciences sociales, du commerce et du droit » ainsi que de « l'agriculture et des sciences vétérinaires » affichent des écarts considérables dans la classe salariale élevée (12,7 et 10,7 points respectivement).

[13] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rapport Diversité 2024

Tableau A : Répartition des salarié·e·s selon la classe salariale, le niveau de diplôme, le domaine d'études et le sexe (18-64 ans, 2021)

			Salaire bas	Salaire moyen	Salaire élevé
Secondaire inférieur	Programmes généraux	Femmes	76,2%	20,3%	3,5%
		Hommes	50,6%	41,0%	8,4%
	Éducation	Femmes	75,7%	:	:
		Hommes	49,7%	:	:
	Lettres et arts	Femmes	82,7%	14,8%	2,4%
		Hommes	59,0%	34,2%	6,7%
	Sciences sociales, commerce et droit	Femmes	57,7%	34,9%	7,4%
		Hommes	41,2%	46,0%	12,8%
	Sciences	Femmes	71,5%	24,1%	4,4%
		Hommes	50,2%	43,3%	6,5%
	Ingénierie, industries de transformation et production	Femmes	67,5%	30,0%	2,5%
		Hommes	27,3%	56,4%	16,3%
	Agriculture et sciences vétérinaires	Femmes	78,2%	19,6%	2,3%
		Hommes	44,6%	46,7%	8,7%
	Santé et protection sociale	Femmes	69,3%	25,6%	5,1%
		Hommes	50,8%	41,0%	8,1%
	Services	Femmes	68,9%	28,1%	3,0%
		Hommes	45,1%	45,7%	9,2%
Secondaire supérieur	Programmes généraux	Femmes	41,4%	40,2%	18,4%
		Hommes	28,1%	43,4%	28,5%
	Éducation	Femmes	34,5%	59,3%	6,3%
		Hommes	25,1%	65,7%	9,2%
	Lettres et arts	Femmes	47,9%	39,7%	12,3%
		Hommes	31,7%	46,5%	21,8%
	Sciences sociales, commerce et droit	Femmes	42,9%	44,2%	13,0%
		Hommes	32,2%	46,4%	21,4%
	Sciences	Femmes	32,5%	46,4%	21,0%
		Hommes	25,3%	43,7%	31,0%
	Ingénierie, industries de transformation et production	Femmes	59,6%	35,5%	4,9%
		Hommes	20,1%	55,9%	24,1%
	Agriculture et sciences vétérinaires	Femmes	69,9%	26,2%	3,9%
		Hommes	40,9%	46,4%	12,8%
	Santé et protection sociale	Femmes	39,0%	47,6%	13,4%
		Hommes	28,1%	51,1%	20,8%

	Services	Femmes	55,8%	37,9%	6,4%
		Hommes	37,5%	48,1%	14,4%
Enseignement supérieur	Programmes généraux	Femmes	15,4%	52,4%	32,1%
		Hommes	12,1%	54,2%	33,8%
	Éducation	Femmes	5,1%	45,9%	48,9%
		Hommes	5,1%	41,6%	53,2%
	Lettres et arts	Femmes	16,5%	36,6%	46,8%
		Hommes	16,5%	34,6%	48,8%
	Sciences sociales, commerce et droit	Femmes	13,5%	39,8%	46,6%
		Hommes	10,9%	29,7%	59,4%
	Sciences	Femmes	8,9%	26,4%	64,7%
		Hommes	7,9%	25,9%	66,2%
	Ingénierie, industries de transformation et production	Femmes	10,6%	29,6%	59,8%
		Hommes	5,3%	26,4%	68,3%
	Agriculture et sciences vétérinaires	Femmes	20,6%	36,0%	43,4%
		Hommes	12,6%	33,3%	54,1%
	Santé et protection sociale	Femmes	6,8%	38,8%	54,4%
		Hommes	6,4%	32,9%	60,6%
	Services	Femmes	20,8%	47,0%	32,1%
		Hommes	14,0%	33,3%	52,7%

: Confidentiel (en raison du faible effectif dans la catégorie, les données sont confidentielles).

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF Emploi

2.3.2 Taux d'emploi selon le niveau d'instruction

Les personnes ayant un niveau d'instruction élevé ont plus souvent un emploi que les personnes ayant un niveau d'instruction faible. Cette différence se marque principalement chez les femmes. Seules 27,8% des femmes à faible niveau d'instruction travaillent, contre 83,1% des femmes ayant un niveau d'instruction élevé, ce qui donne une différence de 55,3 points de pourcentage. Chez les hommes, cette différence s'élève à 45,6 points de pourcentage. 41,6% des hommes à faible niveau d'instruction travaillent, contre 87,2% des hommes ayant un niveau d'instruction élevé. La différence au niveau du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est donc considérablement plus petite parmi les personnes diplômées de l'enseignement supérieur. Par rapport à 2018, le taux d'emploi des femmes à faible niveau d'instruction a continué à diminuer (de 1,2 point de pourcentage) tandis qu'il a légèrement réaugmenté pour les hommes (de 0,2 point de pourcentage). Celui des femmes et des hommes avec un niveau d'instruction moyen a diminué également (de 1,3 point pour les femmes et 2,1 points pour les hommes. Enfin, le taux d'emploi des femmes et des hommes ayant un niveau d'instruction élevé a augmenté.

Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau d'instruction (2022)

Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

2.4 État civil et composition du ménage

L'état civil et la composition du ménage influencent différemment les salaires des femmes et des hommes. Cela se reflète donc également sur l'écart salarial.

En outre, l'état civil et la composition du ménage influent aussi sur la participation des femmes et des hommes au marché du travail. En d'autres mots, le fait d'être ou non en couple, d'être marié·e, d'avoir des enfants ou de combiner plusieurs de ces facteurs va influer sur le fait, pour ces individus, de travailler ou non (que ce soit à temps partiel ou à temps plein).

2.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial

Tableau 13 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2022)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
Célibataire	20,88	20,81	-0,3%
Marié·e	23,48	25,56	8,1%
Divorcé·e	24,27	24,59	1,3%
Veuf·ve	24,57	26,27	6,5%

Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Le tableau présente les salaires horaires bruts selon l'état civil. Il est observé que l'état civil a une plus grande influence sur le salaire des hommes. Plus particulièrement, le mariage semble avoir un impact bénéfique sur leur salaire. Tandis que le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires actifs dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel est de 20,81 euros, il monte jusqu'à 25,56 euros pour les hommes mariés. Cette différence peut en partie s'expliquer par l'âge. En effet, un

homme marié est en moyenne douze ans plus âgé[14] qu'un homme célibataire, et l'âge est en corrélation positive avec le salaire. En d'autres termes, les gens gagnent plus à mesure qu'ils vieillissent. Cette analyse est également valable pour les veufs. Ils sont en moyenne vingt ans plus âgés que les hommes célibataires. Les données confirment le stéréotype de l'homme en tant que soutien de famille. Plus le lien familial est fort, plus le salaire est élevé. Les hommes ayant un·e partenaire sont supposés pouvoir se libérer davantage pour leur carrière.

Chez les femmes, le salaire horaire brut moyen varie moins en fonction de l'état civil. Les différences de salaire sont moins prononcées que chez les hommes. Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, les femmes célibataires gagnent moins que les femmes mariées ou divorcées. En 2022, elles percevaient un salaire horaire brut de 20,88 euros, contre 23,48 euros pour les femmes mariées, et 24,27 euros pour les femmes divorcées. L'âge joue une nouvelle fois un rôle, sans pouvoir tout expliquer. Les femmes mariées sont en moyenne dix ans plus âgées que les femmes célibataires, les femmes divorcées sont quant à elles en moyenne treize ans plus âgées.

Les différentes influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes engendrent une différence salariale importante pour les personnes mariées (8,1%) et sont négatives pour les célibataires, de façon restreinte. La différence salariale limitée chez les célibataires s'explique entre autres par le fait que les célibataires sont en moyenne plus jeunes et se situent plutôt au début de leur carrière, avec pour conséquences que des facteurs tels que l'ancienneté et les promotions n'ont pas encore pu jouer leur rôle.

2.4.2 Salaires horaires bruts moyens selon le type de ménage et écart salarial

Tableau 14 : Salaires horaires bruts moyens selon le type de ménage et écart salarial (2022)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
Seul·e sans enfant	23,36	22,65	-3,1%
Seul·e avec enfant(s)	22,83	23,46	2,7%
En couple sans enfant	23,53	25,72	8,5%
En couple avec enfant(s)	23,41	25,03	6,5%

Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Les hommes comme les femmes gagnent le plus lorsqu'ils·elles ont un·e partenaire mais pas d'enfant. Les mères isolées et les hommes seuls sans enfant sont ceux qui gagnent le moins.

L'influence de la composition familiale sur les salaires est plus ou moins semblable à celle liée à l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir un·e partenaire joue un rôle important : les hommes qui ont un·e partenaire touchent un salaire plus élevé que les hommes seuls. Cette différence peut également s'expliquer par l'effet de l'âge. Cet effet est beaucoup moins prononcé chez les femmes : le fait d'avoir ou pas un·e partenaire n'aura qu'une influence très légère sur le salaire des femmes. Le fait d'avoir des enfants a quant à lui un effet sur le salaire

[14] Ces données proviennent de l'Enquête 2006 sur la Structure et la Répartition des Salaires et portent sur les travailleurs des secteurs de l'industrie et des services marchands.

des femmes, principalement parmi les femmes seules, tandis que la présence d'enfants a moins d'effet chez les hommes.

Le fait d'être ou non en couple, ou d'avoir ou non des enfants, a pour résultat que l'écart salarial est négatif pour les personnes isolées sans enfant, ou en d'autres mots à l'avantage des femmes (-3%), petit pour les parents isolés (3%) et considérablement plus élevé pour les personnes en couple sans ou avec enfant(s) (7 et 9%).

2.4.3 Salaires horaires bruts moyens en fonction du nombre d'enfants et écart salarial

Tableau 15 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) en fonction du nombre d'enfants et écart salarial (2022)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
Pas d'enfant	23,41	24,04	2,6%
Un enfant	22,63	23,42	3,4%
Deux enfants	23,52	24,99	5,9%
Au moins trois enfants	22,55	24,82	9,1%

Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Les salaires moyens les plus bas sont, pour les femmes, celles ayant au moins trois enfants et, pour les hommes, ceux ayant un seul enfant. Les hommes et les femmes ayant deux enfants sont celleux qui gagnent en moyenne le plus.

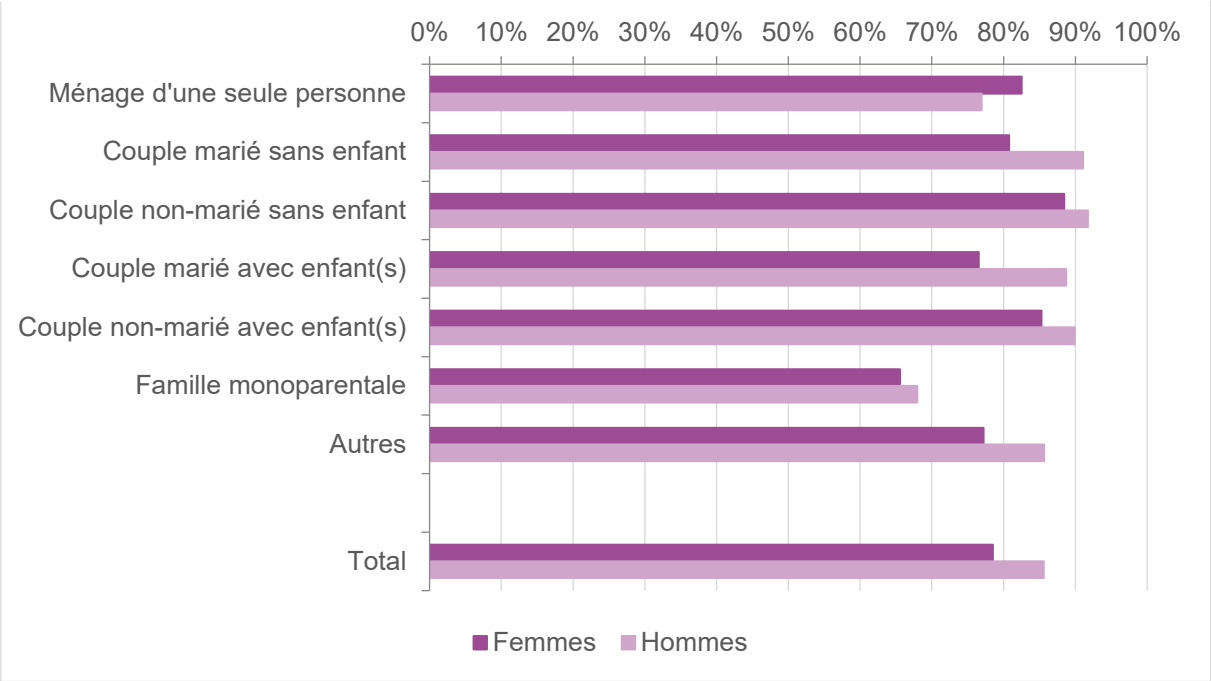
Parmi les femmes et les hommes sans enfant, l'écart salarial est relativement faible (2,6%). Lorsque le nombre d'enfants passe de zéro à un, d'un à deux, puis de deux à trois enfants et plus, l'écart salarial augmente considérablement (3,4%, 5,9% et 9,1%).

2.4.4 Taux d'emploi selon le type de ménage

Afin de permettre une bonne comparaison, nous étudions ici le taux d'emploi pour la tranche d'âge des 25-49 ans. De cette façon, cela nous permet de ne capter que les ménages en âge d'avoir potentiellement des enfants vivant à la maison/à charge. Il existe d'importantes différences dans le taux d'emploi des femmes et des hommes selon le type de ménage et l'état civil[15]. L'évolution observée dans le rapport précédent, qui concernait le fait que le taux d'emploi au sein des familles monoparentales était plus élevé pour les femmes que pour les hommes, ne se confirme pas en 2022. Le taux d'emploi des hommes pour cette catégorie a nettement augmenté tandis que celui des femmes a diminué et l'écart s'est inversé. Il faut cependant noter que le taux d'emploi des familles monoparentales est peu élevé, tant pour les femmes (65,6%) que pour les hommes (68,0%). Le taux d'emploi dans les ménages d'une personne est en revanche toujours plus élevé pour les femmes que pour les hommes, et l'écart s'est même nettement creusé. Pour tous les autres types de ménage, le taux d'emploi des hommes est plus élevé.

[15] En raison d'une amélioration dans les questions relatives à la parenté entre les membres d'un ménage, depuis 2012, les données ne sont plus comparables aux données des années précédentes.

Graphique 20 : Taux d'emploi selon le type de ménage (25-49 ans) (2022)



Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

Les femmes mariées sont moins souvent actives sur le marché du travail que les femmes non mariées. Parmi les femmes mariées ayant un ou des enfants, seules 76,5% travaillent, tandis que ce pourcentage est de 85,3% pour les mères vivant en couple sans pour autant être mariées. Les femmes mariées sans enfant ont un taux d'emploi de 80,8%, contre 88,4% pour les femmes qui ne sont pas mariées, qui ont un·e partenaire et pas d'enfant.

Le taux d'emploi le plus élevé est celui des hommes qui ne sont pas mariés et qui ont un·e partenaire mais pas d'enfant : 91,7% d'entre eux travaillent. Parmi les hommes mariés sans enfant, 91,1% travaillent

Les hommes mariés avec enfant(s) travaillent dans 88,7% des cas, contre 89,9% des hommes qui ne sont pas mariés et ont un ou des enfants.

2.5 Nationalité

L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. En associant les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires à la variable nationalité du Registre national, il est possible de calculer l'écart salarial selon la nationalité. Outre l'écart salarial entre les femmes et les hommes pour les différentes nationalités représentées dans notre pays, il est également possible d'étudier les différences salariales entre les travailleur·se·s de ces différentes nationalités par rapport aux femmes et aux hommes belges.

La discrimination et la nationalité ne coïncident pas toujours. La distinction que l'on fait assez inconsciemment sur base du contexte migratoire n'est en fait pas si facile à concevoir en

termes de statistiques puisqu'elle n'équivaut que très partiellement à une distinction fondée sur la nationalité. Une personne d'origine marocaine mais qui a la nationalité belge est en général considérée comme une minorité, tandis qu'un Australien « pure souche » n'est peut-être pas considéré de la même manière. Lorsque les personnes font, consciemment ou non, des discriminations, elles ne se basent pas sur des caractéristiques objectives, ce qui ne fait que rendre la mesure encore plus difficile. Pour remédier quelque peu à cela, nous faisons pour le taux d'emploi une distinction selon la nationalité actuelle et selon le pays d'origine. Le pays de naissance n'est cependant à nouveau qu'une approximation de la distinction plutôt subjective faite en fonction du contexte migratoire. Le Rapport Diversité du SPF Emploi pousse le curseur un cran plus loin en proposant une analyse selon les variables « origine » et « historique migratoire »[16].

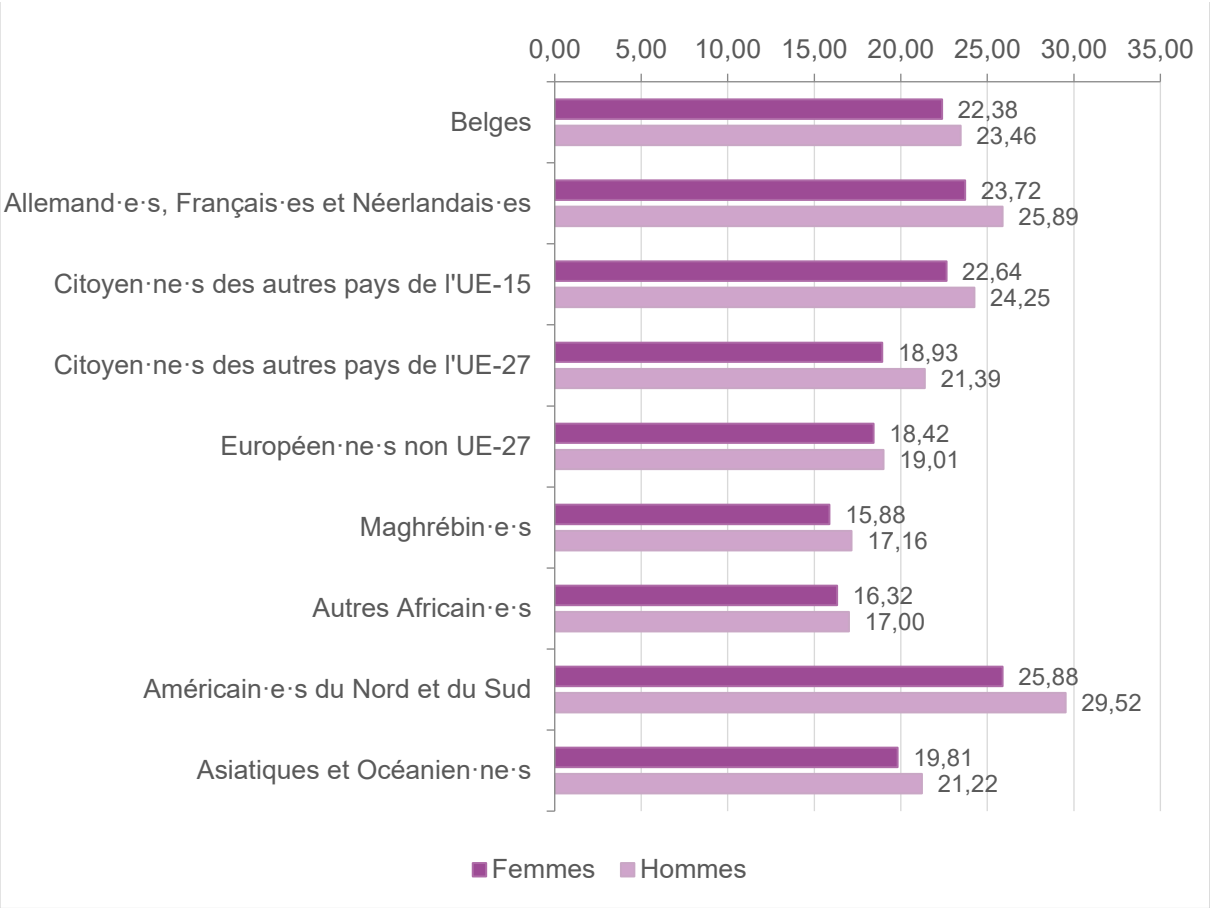
Avant de pouvoir vraiment parler d'un écart salarial, il faut tout d'abord que les personnes travaillent. Une première inégalité sur le marché du travail concerne en effet le fait de trouver ou non du travail. Il semble y avoir des différences assez importantes sur le plan du taux d'emploi selon la nationalité. Des catégories ont été créées afin d'éviter de travailler avec des petits nombres, qui sont moins fiables.

2.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial

Le graphique ci-dessous présente les salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel par nationalité pour l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel. Pour éviter tout malentendu, il faut préciser qu'il ne s'agit donc pas de l'écart salarial dans ces différents pays.

[16] La variable « origine » combine les variables suivantes : « nationalité » de l'individu, « nationalité à la naissance » de l'individu et « nationalité à la naissance » des parents de l'individu. La variable « historique migratoire » combine les variables suivantes : « nationalité » de l'individu, « nationalité à la naissance » de l'individu, « nationalité à la naissance » des parents de l'individu, « pays de naissance » de l'individu, « date d'inscription au Registre national » de l'individu, « date d'obtention de la nationalité » par l'individu. Pour les définitions complètes de l'« origine » et de l'« historique migratoire », voir Chapitre 1 : « Démographie » du Rapport Diversité 2024. Le *Rapport Diversité 2024*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale est téléchargeable sur : https://emploi.belgique.be/fr/publications/rapport-diversite-2024

Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2022)



Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Il ressort immédiatement que dans certains groupes de nationalités, les salaires horaires bruts moyens se situent au-dessus de ceux des Belges, tant pour les femmes que pour les hommes. La différence la plus importante se situe au niveau des personnes de nationalité nord-américaine et sud-américaine, ensuite allemande, néerlandaise et française, et enfin au niveau des personnes originaires des autres « anciens » pays membres de l'UE. Les autres catégories de nationalités gagnent en moyenne moins que les Belges. Une fois de plus, les situations des femmes et des hommes sont relativement comparables. Les salaires les plus bas sont ceux des travailleur·se·s ayant la nationalité d'un des pays du Maghreb, suivis par ceux du reste du continent africain. Les salaires des autres Européen·ne·s sont légèrement supérieurs aux pays précités. En ce qui concerne les femmes issues des autres États membres de l'UE-27, leurs salaires sont également relativement bas, et ceux des hommes le sont moins, de sorte que l'écart salarial observé dans cette catégorie monte jusqu'à 11,5%. Un écart salarial légèrement plus important se retrouve chez les Américain·e·s, en raison du salaire moyen très élevé des hommes (12,3%). Quant aux plus petits écarts salariaux, ils se retrouvent chez les autres Européen·ne·s et les autres Africain·e·s, où le salaire moyen des femmes est légèrement inférieur au salaire moyen des hommes. Cela n'empêche cependant pas qu'il y ait également ici un écart salarial s'élevant de 6 à 7%. Parmi ces nationalités mal rémunérées, les femmes gagnent donc en moyenne encore moins que les hommes.

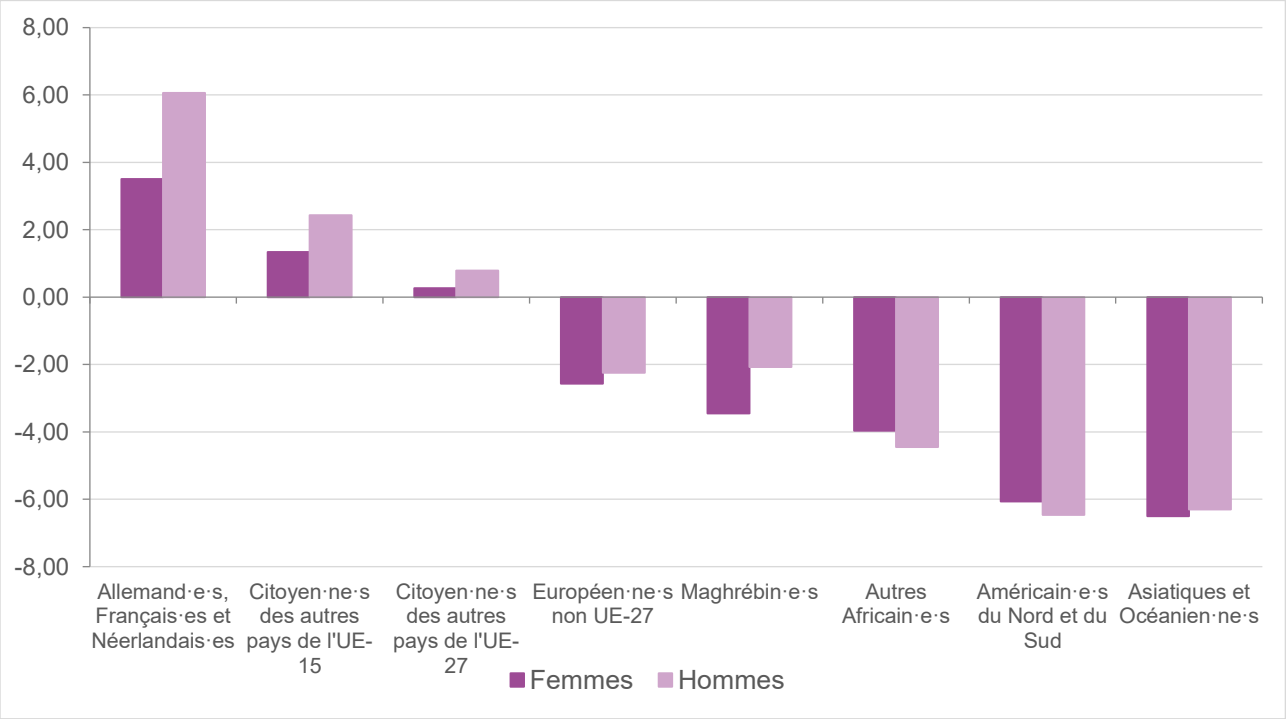
2.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s belges selon la nationalité en Belgique

Afin de donner un meilleur aperçu des différences de salaire importantes selon la nationalité, le graphique représente les différences salariales par rapport aux salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes belges.

Pour les femmes avec d'autres nationalités, le point de référence utilisé est le salaire horaire brut moyen des femmes belges. En vue de l'élimination de tous les écarts salariaux de genre, le point de référence devrait en principe être ici aussi le salaire horaire brut des hommes belges. Cette possibilité n'a pas été choisie, afin d'illustrer le double retard. Il faut cependant tenir compte du fait que pour les femmes, « aucune différence par rapport aux Belges » ne se situe pas au même niveau salarial que pour les hommes.

Les femmes et les hommes ayant la nationalité d'un des pays du Maghreb, des autres pays africains et des pays européens ne faisant pas partie de l'UE-27 accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. À l'exception des femmes ayant la nationalité d'un des nouveaux États membres de l'UE, d'Asie, d'Océanie et des pays du Maghreb, le retard des femmes, exprimé en pourcentage, est aussi important ou légèrement plus petit que celui des hommes. Cela n'empêche pas que les femmes de cette catégorie gagnent toujours moins que les hommes. Les femmes ayant la nationalité d'un des pays du Maghreb sont les moins bien loties : elles ne gagnent en moyenne que 15,08 euros bruts par heure.

Graphique 22 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s belges selon la nationalité en Belgique (2022)



Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Pour les nationalités qui gagnent en moyenne plus que les Belges, l'avance des femmes est comparable à celle des hommes, à l'exception des Américain·e·s. Les femmes américaines

gagnent en moyenne 13,5% de plus que les femmes belges ; pour les hommes américains, cette avance va jusqu'à 20,5% dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel.

Origine[17]

Pour toutes les origines[18], les femmes ont plus souvent un salaire bas que les hommes, et moins souvent un salaire moyen ; la différence entre les hommes et les femmes est très marquée dans ces deux classes salariales. Toutefois, la classe salariale haute est moins segmentée, mais il subsiste un écart puisque les hommes ont plus souvent un salaire élevé que les femmes, sauf pour les personnes originaires du Proche/Moyen-Orient. Notons également que les personnes d'origine étrangère ont un salaire plus faible que les personnes d'origine belge de manière générale. Ainsi, alors que les femmes ont un salaire inférieur à la moyenne, la situation est pire pour les femmes d'origine étrangère.

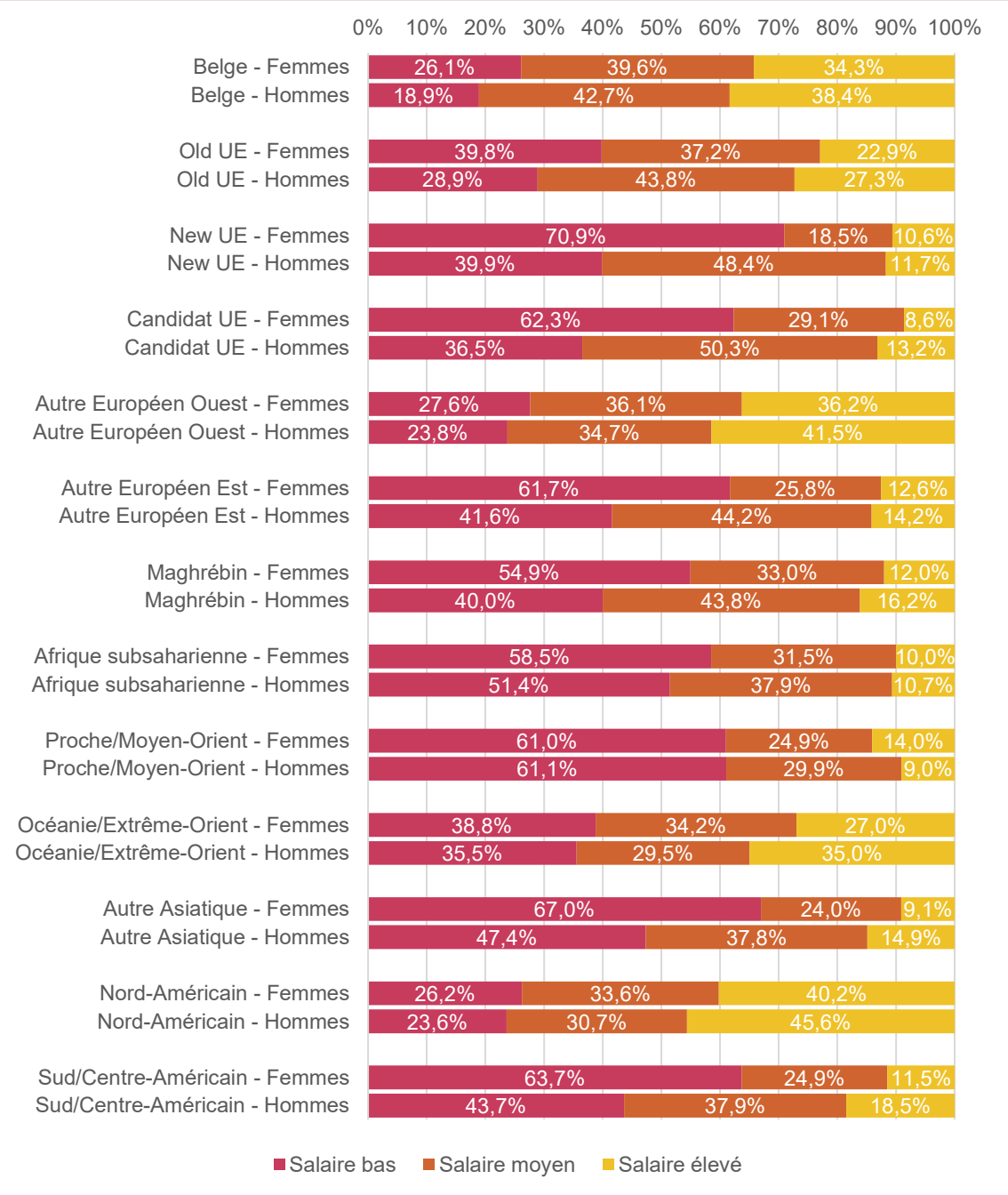
Globalement, l'écart entre les hommes et les femmes dans la classe salariale basse est de 8,9 points de pourcentage. En effet, ont un salaire bas 24,6% des hommes et 33,5% des femmes, soit une différence de 8,9 points entre les deux sexes. Mais pour les personnes originaires d'un des pays les plus récents de l'UE, l'écart s'élève à 31,1 points : 70,9% des femmes de cette origine sont dans la classe salariale basse, ce qui est le taux le plus élevé parmi toutes les femmes de toutes les origines. L'écart dans la classe salariale basse est également élevé pour les personnes originaires d'un pays candidat à l'UE (25,8 points), d'un autre pays d'Europe de l'Est (20,1 points), d'Amérique du Sud/Centre (20,0 points), d'un autre pays d'Asie (19,6 points) et du Maghreb (14,9 points). Ces origines sont également celles présentant les écarts hommes-femmes les plus élevés dans la classe salariale moyenne, les hommes ayant bien plus souvent un salaire moyen que les femmes. L'écart dans la classe salariale basse est en dessous de la moyenne globale pour les personnes originaires d'Amérique du Nord (2,6 points), d'Océanie/Extrême-Orient (3,3 points), d'un autre pays d'Europe de l'Ouest (3,9 points), d'Afrique subsaharienne (7,0 points) et de Belgique (7,2 points).

[17] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rapport Diversité 2024

[18] **Old UE (les pays membres de l'UE les plus anciens)** : France, Allemagne, Italie, Pays-Bas, Luxembourg, Irlande, Danemark, Grèce, Espagne, Portugal, Finlande, Suède et Autriche.
New UE (les pays membres de l'UE les plus récents) : République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovénie, Slovaquie, Bulgarie, Roumanie et Croatie.
Candidat UE : Turquie, Macédoine du Nord, Albanie, Monténégro et Serbie.
Autre Européen Ouest : Royaume-Uni, Islande, Andorre, Liechtenstein, Monaco, Norvège, Saint-Marin, Suisse et le Vatican. **Autre Européen Est** : Russie, Biélorussie, Ukraine, Moldavie, Bosnie-Herzégovine, Kosovo et la Géorgie.
Maghreb : Algérie, Libye, Maroc, Tunisie et Mauritanie.
Afrique subsaharienne : Burundi, Cameroun, Afrique du Sud, Congo, Sénégal, Rwanda, etc. Il est important de noter que notre regroupement diffère de celui utilisé par les Nations Unies (voir sur le site de la 'Statistics Division' des Nations Unies (https://unstats.un.org/) la rubrique 'Methodology').
Proche/Moyen-Orient : Iran, Israël, Territoires palestiniens, Jordanie, Irak, Syrie, Liban, Arabie saoudite, Yémen, Oman, Emirats arabes unis, Qatar, Bahreïn, Koweït, Egypte, Pakistan et Afghanistan.
Océanie/Extrême-Orient : Chine, Inde, Corée du Sud, Japon, Taïwan, Océanie (Australie, Nouvelle-Zélande, etc).
Autre Asiatique : Thaïlande, Malaisie, Vietnam, Philippines, Indonésie, Cambodge, Népal, Sri Lanka, etc.
Nord-Américain : Canada, Etats-Unis d'Amérique.
Sud/Centre-Américain : Cuba, Guatemala, Mexique, Nicaragua, Argentine, Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Equateur, Pérou, Venezuela, etc.

Dans la classe salariale haute, l'écart global est plus faible puisqu'il s'élève à 3,5 points. Néanmoins, il atteint 8,0 points pour les personnes originaires d'Océanie/Extrême-Orient et 7,0 points pour les personnes originaires d'Amérique du Sud/Centre. Dans cette même classe salariale, l'écart homme-femme est faible pour les personnes originaires d'Afrique subsaharienne (0,7 point), d'un des pays les plus récents de l'UE (1,1 point) et d'un autre pays d'Europe de l'Est (1,6 point). Cet écart s'élève à 4,1 points pour les Belges d'origine, soit légèrement au-dessus de la moyenne.

Figure A : Répartition des salarié·e·s selon l'origine, le sexe et la classe salariale (18-64 ans, 2021)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF Emploi

Origine avec historique migratoire [19]

Si l'on classe les origines en trois grands groupes, Belge, UE et Non-UE, et qu'on regarde la classe salariale selon l'historique migratoire et le sexe, on voit que pour les trois groupes d'origine, les femmes ont plus souvent un salaire bas que les hommes, quelle que soit l'historique migratoire.

Pour les personnes originaires de l'UE, de manière générale, l'écart entre les hommes et les femmes est plus marqué que pour les Belges et pour les personnes d'origine extra-européenne, quelle que soit la classe salariale. Dans la **classe salariale basse**, pour les personnes originaires de l'UE, l'écart est surtout marqué pour celles devenues belges il y a cinq ans ou moins : deux fois plus de femmes (55,9%) que d'hommes (27,5%) de cette catégorie ont un salaire bas. L'écart femmes-hommes dans la classe salariale basse est également haut parmi les personnes originaires de l'UE et inscrites au Registre national depuis plus de cinq ans (24,6 points). Quant à la **classe salariale élevée**, l'écart entre les hommes et les femmes originaires de l'UE et devenu·e·s belges il y a plus de cinq ans ou inscrit·e·s au Registre national depuis plus de cinq ans atteint 7,0 et 6,0 points respectivement, ce qui représente un écart plus faible comparé aux écarts dans la classe salariale basse, mais reste supérieur à la moyenne de 3,5 points.

Tableau B : Répartition des salarié·e·s originaires d'un pays de l'UE selon la classe salariale, l'historique migratoire et le sexe (18-64 ans, 2021)

		Salaire bas	Salaire moyen	Salaire élevé
Belge – Parents belges né(s) UE	Femmes	36,5%	41,8%	21,7%
	Hommes	29,1%	45,9%	25,0%
Belge – Parent(s) de nationalité UE	Femmes	38,2%	39,7%	22,1%
	Hommes	29,3%	45,3%	25,5%
UE Obtention nationalité > 5 ans	Femmes	43,9%	33,7%	22,4%
	Hommes	24,3%	46,3%	29,4%
UE Obtention nationalité ≤ 5 ans	Femmes	55,9%	23,5%	20,6%
	Hommes	27,5%	48,1%	24,4%
UE Inscription RN > 5 ans	Femmes	53,6%	26,1%	20,3%
	Hommes	29,1%	44,7%	26,2%
UE Inscription RN ≤ 5 ans	Femmes	62,4%	24,8%	12,8%
	Hommes	42,8%	40,6%	16,6%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF Emploi

[19] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rapport Diversité 2024

Les personnes originaires d'un pays hors UE ont globalement un salaire plus bas que les personnes originaires de Belgique ou d'un pays de l'UE. À l'extrême, 73,7% des femmes d'origine extra-européenne et inscrites au Registre national depuis plus de cinq ans ont un salaire bas, ce qui représente un écart de 16,3 points par rapport aux hommes dans la même catégorie. Néanmoins, l'écart dans la classe salariale basse est plus prononcé pour les personnes originaires d'un pays hors UE devenues belges il y a plus de cinq ans (19,6 points) ou il y a cinq ans ou moins (20,0 points). Même dans le cas des femmes belges, nées belges, de parents belges, mais dont au moins un des parents a une origine extra-européenne, le salaire bas représente 45,4%, ce qui est bien au-dessus de la moyenne.

Tableau C : Répartition des salarié·e·s originaires d'un pays hors UE selon la classe salariale, l'historique migratoire et le sexe (18-64 ans, 2021)

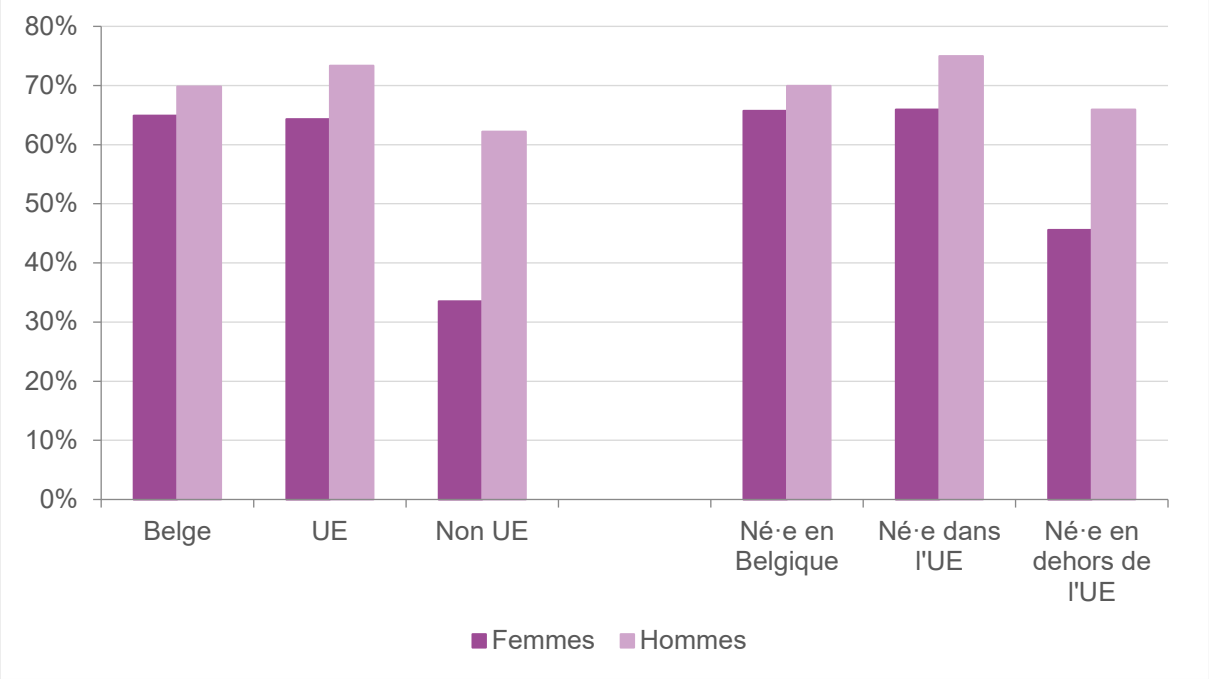
		Salaire bas	Salaire moyen	Salaire élevé
Belge - Parents belges né(s) non UE	Femmes	45,4%	40,1%	14,6%
	Hommes	36,0%	44,9%	19,1%
Belge - Parent(s) de nationalité non UE	Femmes	46,4%	37,8%	15,8%
	Hommes	34,4%	44,8%	20,8%
Non-UE Obtention nationalité > 5 ans	Femmes	55,2%	31,3%	13,5%
	Hommes	35,6%	47,5%	16,9%
Non-UE Obtention nationalité ≤ 5 ans	Femmes	66,5%	24,0%	9,5%
	Hommes	46,5%	41,2%	12,3%
Non-UE Inscription RN > 5 ans	Femmes	73,7%	17,6%	8,7%
	Hommes	57,4%	33,1%	9,5%
Non-UE Inscription RN ≤ 5 ans	Femmes	67,9%	19,5%	12,7%
	Hommes	58,2%	27,9%	13,9%

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF Emploi

2.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance

Le taux d'emploi selon l'Enquête sur les Forces de Travail n'offre que des catégories de nationalité peu affinées mais permet toutefois une analyse selon le pays de naissance.

Graphique 23 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2022)



Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

Le taux d'emploi des femmes et des hommes ayant une nationalité hors UE a respectivement augmenté jusqu'à 33,5% et 62,2% en 2022. Ceci signifie toutefois toujours qu'à peine un peu plus d'un quart des femmes et un peu moins de deux tiers des hommes venant de pays hors UE ont un emploi en Belgique. Tant pour les hommes que pour les femmes, il y a peu de différence entre les Belges et les autres citoyen·ne·s de l'UE au niveau du taux d'emploi selon la nationalité. Alors que le taux d'emploi est de 64,9% chez les femmes belges, il s'élève à 64,3% pour les femmes des autres pays membres de l'UE.

Le taux d'emploi selon le pays de naissance donne une image quelque peu différente. Le fait d'être né·e dans un pays qui ne fait pas partie de l'UE a un effet moins négatif sur l'emploi que d'avoir une nationalité hors UE. Le taux d'emploi des femmes nées en dehors de l'UE est de 45,6%, et de 65,9% pour les hommes. La différence entre le pays de naissance et la nationalité actuelle fonctionne en effet dans deux directions. Les personnes issues de la migration et de nationalité belge se trouvent dans la catégorie des « Belges » dans le premier classement, et dans la catégorie « né·e·s dans un pays hors UE » dans le second classement. Nous pouvons peut-être en déduire que les personnes issues de la migration de nationalité belge s'en sortent relativement mieux sur le marché du travail que les personnes de nationalité non européenne, mais moins bien que les Belges issu·e·s de la migration.

L'impact négatif qu'a une nationalité étrangère ou un autre pays de naissance sur les opportunités d'emploi est à chaque fois plus important pour les femmes que pour les hommes. Pour chacune des catégories, le retard par rapport aux femmes belges, ou aux femmes nées en Belgique, est au moins quatre fois plus élevé que le retard des hommes. Ce retard a augmenté depuis 2018 (il était seulement deux fois plus élevé) car le taux d'emploi des hommes de nationalité ou de pays de naissance hors UE a plus augmenté que celui des femmes. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par « l'écart ethnique ».

Nous retrouvons de ce fait la différence majeure entre les femmes et les hommes au niveau de l'emploi dans la catégorie des citoyen·ne·s hors-UE. Les femmes de nationalité hors UE ont deux fois moins de chance d'être au travail que les hommes de cette même catégorie. De la même manière, les femmes issues de la migration n'ont elles aussi que la moitié des chances d'être au travail par rapport aux femmes belges, ou les femmes provenant des autres pays de l'UE.

2.6 Ségrégation sur le marché du travail

Une grande partie des différences salariales entre les femmes et les hommes sont à attribuer à la ségrégation sur le marché du travail. En d'autres mots, l'inégalité de salaire est souvent une question d'inégalité de travail : dans certains secteurs, on paye des salaires plus élevés que dans d'autres, certaines professions payent plus, le personnel dirigeant gagne plus que le personnel exécutif et, de façon générale, les salaires sont plus hauts dans les entreprises de plus grande taille. Les femmes sont souvent sur-représentées là où il y a moins à gagner. Cela n'est pas le fruit du hasard, mais bien un développement historique. Le travail des femmes est considéré de façon stéréotypée comme étant « léger » et moins important sur le plan économique. Il y a en principe deux pistes potentielles pour contrer cette partie de l'écart salarial : il s'agit, d'un côté, de supprimer la ségrégation et, de l'autre côté, de mieux valoriser, et donc de mieux rémunérer, les métiers typiquement « féminins ».

2.6.1 Secteurs

Les différences entre les secteurs d'emploi jouent un rôle majeur dans les différences salariales entre les femmes et les hommes. Un certain nombre de facteurs ont leur importance ici. Ainsi, il existe des différences d'un secteur à l'autre dans le niveau des salaires moyens, dans les différences salariales entre les femmes et les hommes, mais également dans la ségrégation verticale au sein des secteurs, en d'autres mots une concentration plus forte des femmes dans les fonctions moins rémunérées, dans les proportions de travail à temps partiel des femmes et des hommes et dans la tension entre les hauts et les bas salaires. Lorsqu'il y a, dans un secteur en général, un écart plus important entre les hauts et les bas salaires, l'écart salarial entre les genres est lui aussi souvent plus important.

L'aperçu des secteurs se trouve en annexe (tableau 18). Ce tableau contient les données suivantes par secteur : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (en euros) ; le nombre de travailleur·se·s dans le secteur ; la part des femmes dans le secteur et les fonctions dirigeantes ; le pourcentage des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel ; et la différence entre les hauts et les bas salaires[20], comme l'écart entre le 5e et le 85e percentile[21] de salaire.

[20] *La différence entre les hauts et les bas salaires* : La différence entre les hauts et les bas salaires dans un secteur. S'il y a une différence importante, les travailleur·se·s bénéficiant de salaires élevés gagnent en moyenne beaucoup plus que les travailleur·se·s ayant de bas salaires. Si cette différence est faible, les salaires sont beaucoup plus proches.

[21] *Percentile :* Point dans une série ordonnée qui indique un centième. Lorsque l'on classe, par exemple, tous les salaires du plus bas vers le plus élevé, le premier percentile correspond au salaire par rapport auquel 1% des travailleur·se·s ont un salaire inférieur et 99% un salaire supérieur. Dans le présent rapport, on utilise le 5e percentile : 5% des travailleur·se·s touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85e percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des travailleur·se·s ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50e percentile, soit précisément la valeur centrale.

L'écart salarial le plus important est observé dans le secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques avec un écart salarial de genre de 35,7% en 2022. Le top 5 est ensuite constitué des secteurs suivants : les transports aériens, la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné, l'industrie de l'habillement et les autres industries manufacturières (avec des écarts salariaux de genre situés entre 32% et 22%). Plus bas dans le classement, en 2022, nous constatons une égalité salariale dans les secteurs du travail du bois, de la fabrication d'autres matériels de transport, des activités de location et location-bail, des activités liées à l'emploi, de la fabrication de meubles, des activités juridiques et comptables, de l'organisation de jeux de hasard et d'argent et de la collecte, du traitement et de l'élimination des déchets et de la récupération.

Dans certains secteurs, l'écart salarial est négatif, à savoir l'action sociale sans hébergement, les autres industries extractives, la construction de bâtiments et la promotion immobilière, les transports terrestres et les transports par conduites, les activités créatives, artistiques et de spectacle, la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques, le génie civil, les enquêtes et la sécurité, les activités sportives, récréatives et de loisirs et les travaux de construction spécialisés.

2.6.2 Commissions paritaires

Les négociations salariales ayant souvent lieu au niveau des commissions paritaires, l'écart salarial est également présenté par commission paritaire. Il s'agit ici des salaires mensuels bruts des travailleur·se·s à temps plein.

L'aperçu des commissions paritaires est repris en annexe (tableau 19).

Ce sont les ouvrier·ère·s travaillant sous la commission paritaire 100 « CP auxiliaire pour ouvrier·ère·s » qui font face à l'écart salarial de genre le plus important en 2022, avec 10,4%. Pour les employé·e·s, ce sont ceux·celles travaillant sous la commission paritaire 315 « Aviation commerciale », avec 29,6%, suivi par ceux·celles qui travaillent sous la commission paritaire 335 « Prestation de services et de soutien aux entreprises et aux indépendants ».

Nous ne disposons pas de données annuelles pour toutes les commissions paritaires, la Direction générale Statistique – Statistics Belgium devant garantir la fiabilité des données et la confidentialité des informations.

2.6.3 Professions

Les hommes et les femmes ne travaillent pas seulement plus souvent dans certains secteurs, ils·elles se concentrent également souvent dans certaines professions. Dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires, la nomenclature ISCO[22] est utilisée, limitée ici à deux chiffres.

Il s'agit ici à nouveau des personnes employées à temps plein dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel.

L'aperçu des catégories de professions est repris en annexe (tableau 20). Les données présentées, par catégorie de professions, sont les suivantes : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros), l'écart salarial, la

[22] Nomenclature ISCO : classification internationale type des professions *(International Standard Classification of Occupations*).

part de femmes dans la catégorie de métiers et le pourcentage des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel.

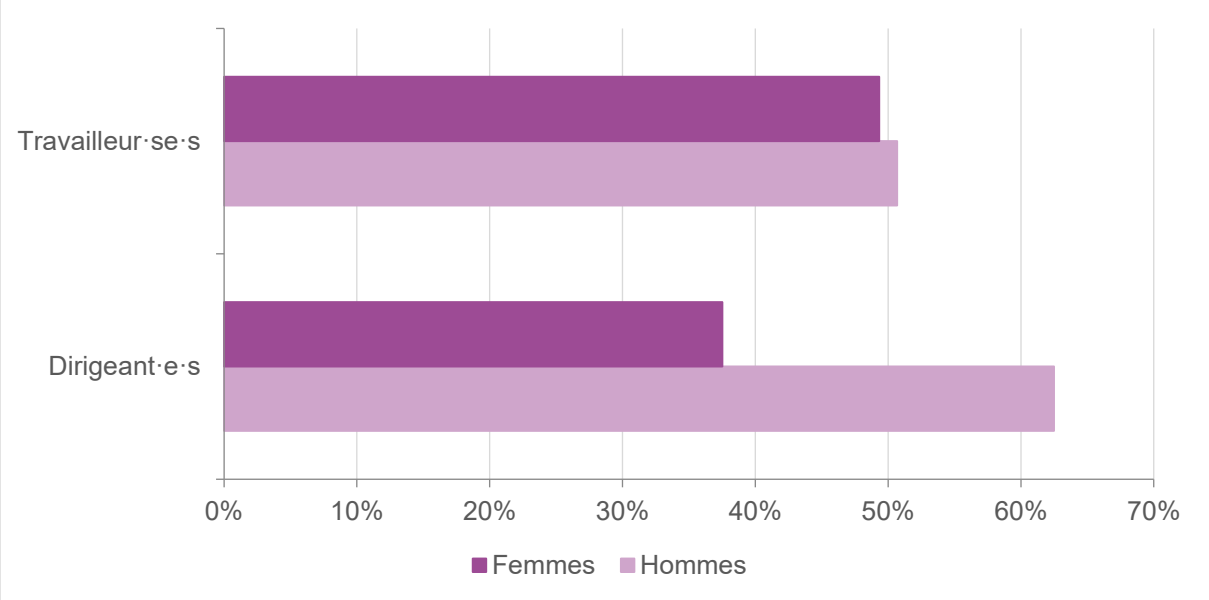
L'écart salarial est le plus important chez les spécialistes de la santé (19,1%), les commerçant·e·s et les vendeur·se·s (16,4%), les assembleur·se·s (14,9%) et les conducteur·rice·s de machines et d'installations fixes (14,0%). Le plus petit écart s'observe chez les professions intermédiaires des services juridiques et des services sociaux et assimilés (0,3%), les managers dans la production et les services spécialisés (1,4%) et les techniciens de l'information et des communications (1,7%). Nous constatons également un écart salarial négatif pour les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens (-3,9%) et les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre (-1,9%). Les données relatives aux dirigeant·e·s sont présentées sous forme de graphique sous le titre « plafond de verre ».

2.6.4 Plafond de verre

L'une des causes de l'écart salarial est la ségrégation verticale, ou la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes. L'accès difficile des femmes aux fonctions supérieures et leurs chances de promotion réduites sont également désignés par l'expression « plafond de verre ».

2.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeant·e·s

Graphique 24 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeant·e·s (2022)



Source : Statbel, Enquête sur les Forces de Travail

Le graphique représente la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail. En comparaison avec leur part parmi les travailleur·se·s (49,3%), il y a peu de femmes dans les fonctions dirigeantes, à savoir seulement 37,5%.

Dans les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires, comprenant l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-

culturel, la part des femmes dirigeantes est plus petite que celle figurant dans l'Enquête sur les Forces de Travail (37,5% voir graphique 24). Ces données sont présentées en détails dans le tableau 20 en annexe. 28,8% parmi les managers de services administratifs et commerciaux et pour les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 22,1% parmi les directeur·rice·s de grandes entreprises et seulement 19,7% parmi les managers de la production et de services spécialisés. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeant·e·s.

La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes est observable dans le tableau récapitulatif des secteurs (tableau 18 en annexe). La part de femmes parmi les managers se trouve à côté de la part de femmes dans le secteur. La ségrégation verticale est toujours exprimée comme le manque relatif de femmes, c'est-à-dire par rapport à la présence des femmes dans un secteur. Lorsque la part des femmes dans les fonctions dirigeantes correspond à leur part dans le secteur, on peut en déduire que les femmes ne doivent pas surmonter des obstacles spécifiques pour atteindre le sommet. Plus la différence est importante, plus leur ascension est difficile.

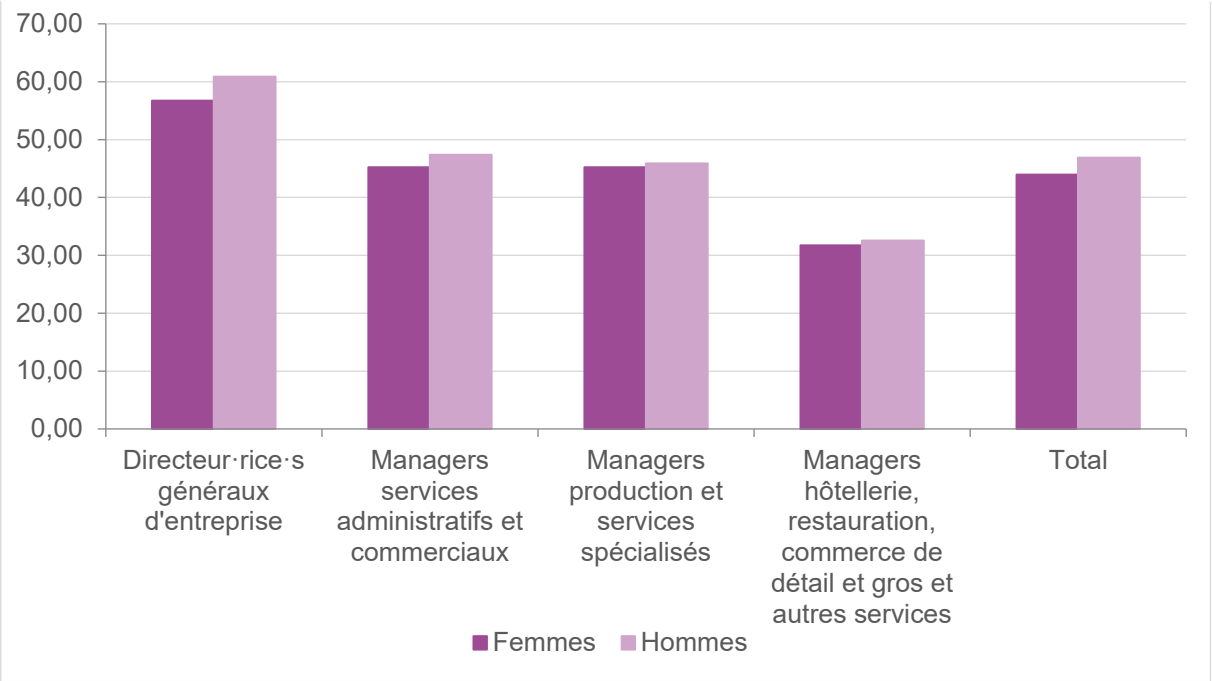
Nous observons un manque de femmes au sommet dans la plupart des secteurs. Le plafond de verre est le plus épais dans le secteur de l'industrie et de la chaussure et de l'industrie de l'habillement, avec une différence, respectivement, de 48,3 et 36,1 points de pourcentage entre le pourcentage de femmes parmi les dirigeant·e·s et dans le secteur. Dans un certain nombre de secteurs, il existe une surreprésentation des femmes au sommet : le pourcentage de femmes au niveau du management est plus important que parmi les travailleur·se·s.

Il est difficile de comparer ces constatations avec les années précédentes parce que des changements ont été apportés à la méthodologie. Il s'agit ici en effet de très petits nombres au sein d'un échantillon. Dans certains secteurs qui comptent très peu de travailleur·se·s (et donc un nombre très limité de dirigeant·e·s), la sélection ou non de quelques individus peut déjà se traduire par un pourcentage différent de femmes parmi les dirigeant·e·s. Depuis l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires de 2017, l'échantillonnage à deux degrés est entièrement réalisé par Statbel pour ces données, ce qui permet d'intégrer dans l'extraction au sein des entreprises certains critères de stratification tels que l'âge, la classe salariale et le sexe, garantissant ainsi une sélection plus objective des travailleur·se·s au sein des entreprises (2e phase de l'échantillonnage à deux degrés).

2.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeant·e·s

Le graphique ci-dessous représente les salaires horaires bruts moyens parmi les professions dirigeantes. Il existe d'importantes différences de salaires entre les différentes catégories de managers. Par exemple, le directeur masculin d'une grande entreprise de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel gagne en moyenne par heure près de 90% de plus que ce que gagne un manager masculin dans l'horeca, la distribution, ou le secteur des services, à savoir 60,87 euros contre 32,57 euros. Une partie de l'écart salarial observé parmi les dirigeant·e·s peut être attribuée à ces différences salariales et à la ségrégation parmi les dirigeant·e·s. Pour toutes les catégories de managers réunies, l'écart salarial s'élève à 6,2%. Dans chaque catégorie, l'écart salarial varie entre 1,4% chez les managers de la production et des services spécialisés, 2,6% chez les managers de l'horeca, de la distribution ou du secteur des services, 4,5% chez les managers de services administratifs et commerciaux et 6,8% chez les directeur·rice·s de grandes entreprises.

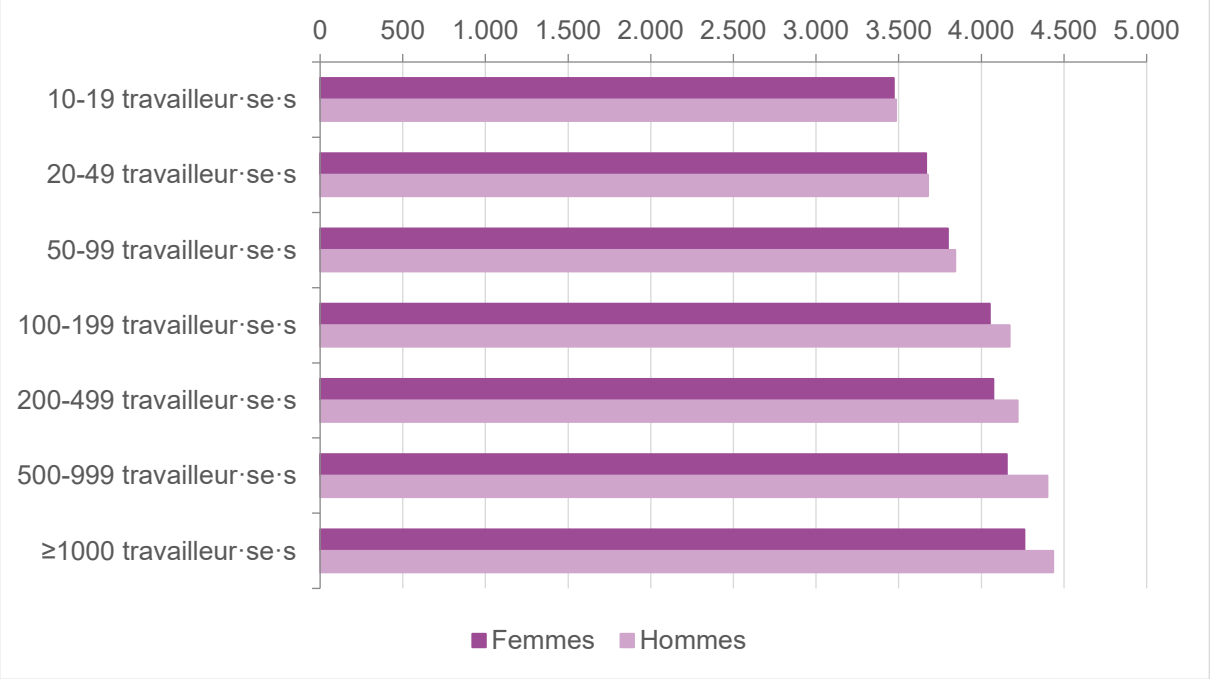
Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeant·e·s (2022)



Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

2.6.5 Taille de l'entreprise

Graphique 26 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleur·se·s à temps plein



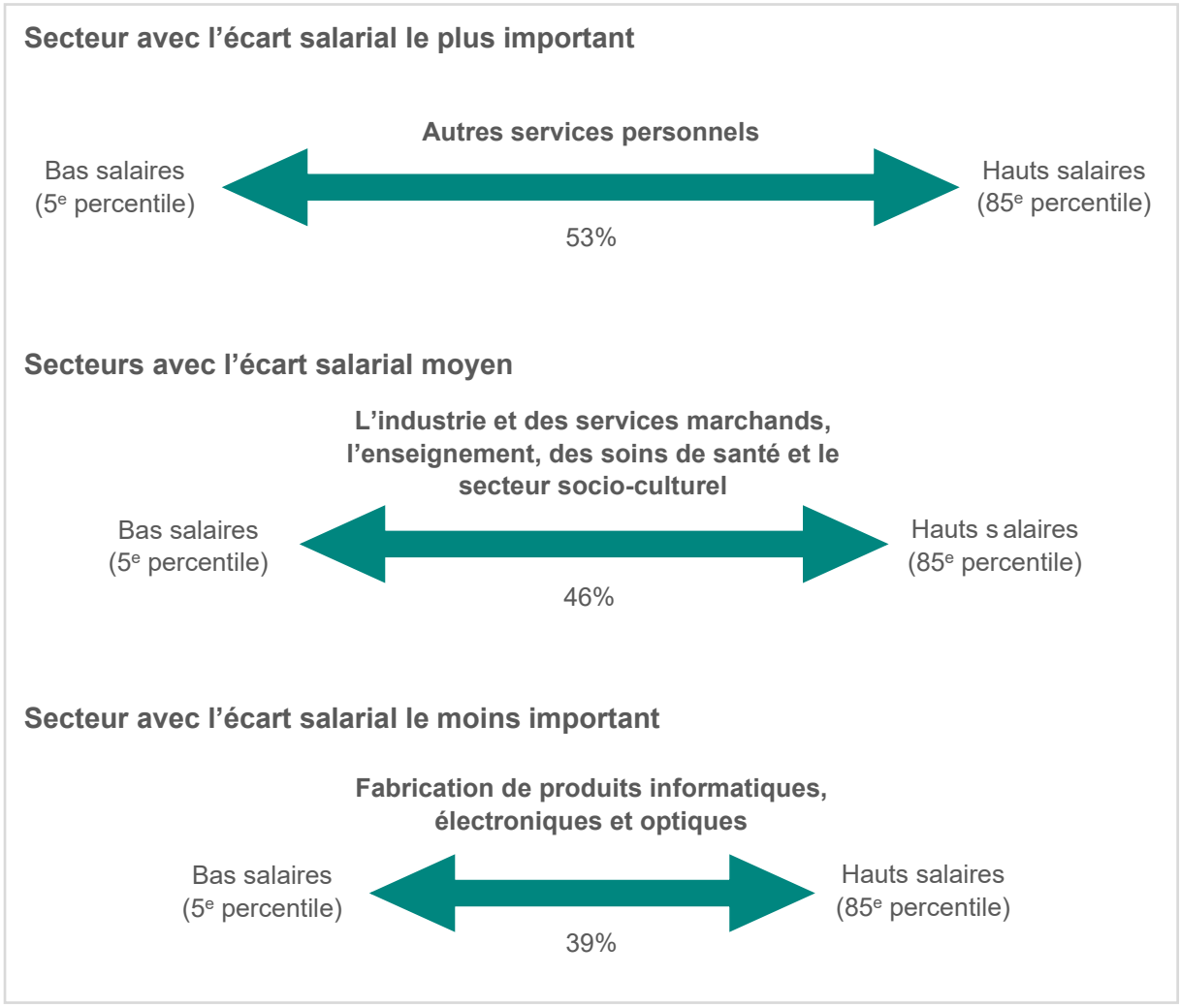
Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Tant les salaires mensuels bruts moyens des femmes, que ceux des hommes, croissent avec la taille de l'entreprise. L'écart salarial se comporte de la même manière et augmente avec le nombre de travailleur·se·s dans l'entreprise, excepté pour les entreprises d'au moins 1.000 personnes où la différence de salaire est inférieure à celle calculée dans les sociétés ayant entre 500 et 999 travailleur·se·s, à savoir 4% contre 5,6%.

2.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires

Le bas salaire est déterminé par rapport au 5e percentile du salaire d'un secteur, il s'agit du salaire en deçà duquel se trouvaient 5% des travailleur·se·s alors que 95% des travailleur·se·s de ce secteur gagnent plus. Le haut salaire concerne quant à lui le 85e percentile de salaire dans un secteur et est défini comme étant le salaire minimum que 15% des travailleur·se·s de ce secteur reçoivent et que 85% d'entre eux ne touchent pas.

Graphique 27 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et dans le secteur socio-culturel (2022)



Bron: Statbel, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen

En 2022, les différences entre les hauts et les bas salaires varient de 53% dans le secteur des autres services personnels à 39% dans le secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques. La seconde plus grande différence entre les hauts et les bas salaires se situe dans le secteur des transports aériens. La troisième place est occupée par les activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes. Les secteurs de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; des activités des sièges sociaux ; conseil de gestion ; et de la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements, sont caractérisés par une petite différence entre les hauts et les bas salaires.

2.6.7 Région

Les données du Rapport Diversité permettent de comparer la situation entre les différentes régions.

Région [23]

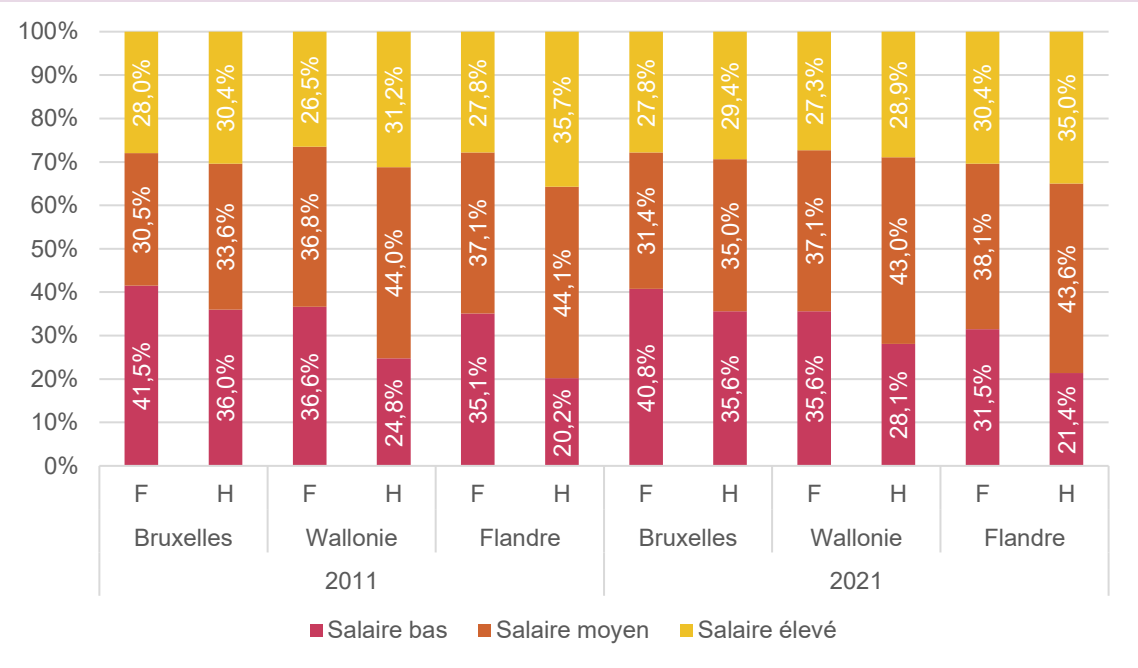
Quelle que soit la région, les femmes ont plus souvent un salaire bas que les hommes, tandis que les hommes ont plus souvent un salaire moyen ou élevé.

C'est en Flandre que l'écart est le plus grand entre les femmes et les hommes ayant un salaire bas : en Région flamande, 21,4% des hommes et 31,5% des femmes ont un salaire bas, ce qui représente un écart de 10,1 points de pourcentage entre les deux sexes. En Wallonie, l'écart dans la classe salariale basse est moins élevé, 7,5 points, tandis qu'à Bruxelles, il est encore plus bas, 5,2 points. Il faut noter que depuis 2011, l'écart femmes-hommes dans la classe salariale basse s'est réduit dans toutes les régions, surtout en Flandre, où il atteignait 15,0 points de pourcentage en 2011.

Dans la classe salariale élevée, l'écart hommes-femmes a bien reculé depuis 2011, dans les trois régions. Cependant, alors que l'écart est tombé à 1,6 point de pourcentage en Wallonie et à Bruxelles, il s'élève à 4,6 points de pourcentage en Flandre. Il faut toutefois noter une amélioration puisque l'écart entre les femmes et les hommes en Flandre était de 7,9 points dans la classe salariale élevée en 2011.

[23] SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Rapport Diversité 2024

Figure B : Répartition des salarié·e·s selon la région, le sexe et la classe salariale (18-64 ans, 2011 et 2021)



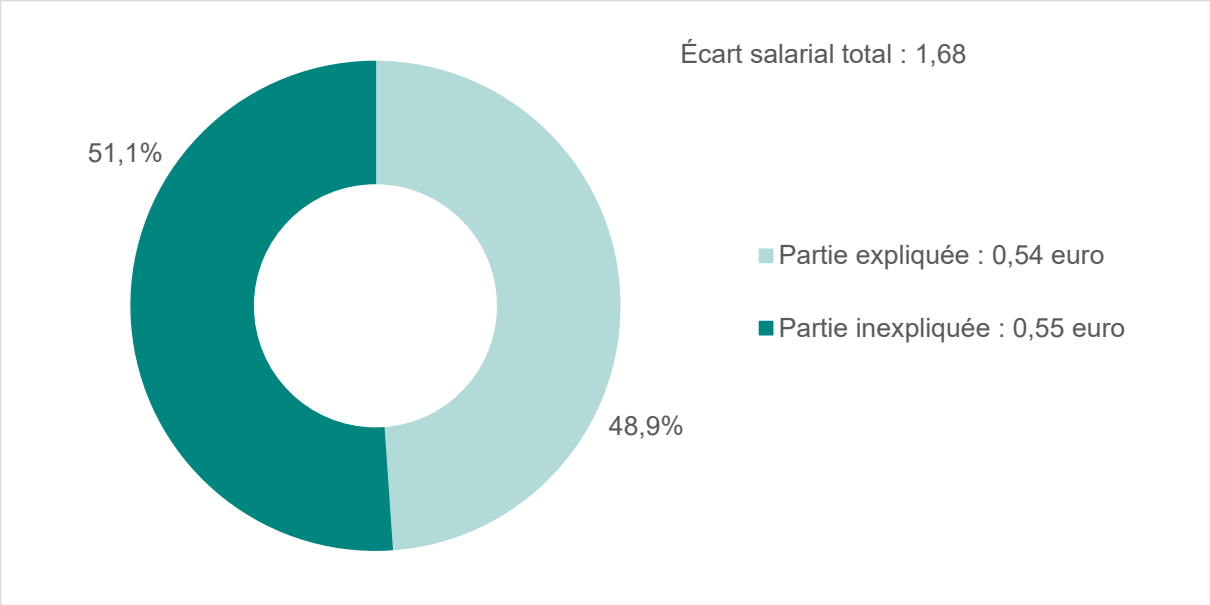
Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF Emploi

3. Expliquer l'écart salarial

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est lié à de nombreuses caractéristiques telles que l'âge, la formation, le secteur d'activité, la composition du ménage ou la nationalité. Une partie de l'écart salarial peut être expliquée par les différentes caractéristiques des travailleuses et des travailleurs. Cela ne signifie cependant pas que ces différences soient neutres ; si les femmes gagnent moins, parce qu'il y a moins de femmes aux fonctions dirigeantes, c'est là une partie de l'inégalité. Expliquer les différences de salaires n'implique donc pas que celles-ci soient légitimes.

3.1 La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts

Graphique 28 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2022)



Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Les résultats de l'analyse indiquent que 48,9% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des douze facteurs définis. 51,1% ne peuvent par conséquent pas être expliqués.

Ces résultats sont fortement semblables à ceux des analyses précédentes. En 2011, la variable nationalité a été intégrée dans l'analyse. Dans les rapports de 2013 et 2017, l'analyse a également été réalisée sur base des enquêtes élargies de 2010, 2014 et 2018, c'est-à-dire en incluant les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel, tout comme cette année.

La partie expliquée englobe entre autres la forte influence des différentes positions des hommes et des femmes sur le marché du travail, comme la forte présence des femmes dans

des secteurs moins rémunérateurs ou leur plus petite ancienneté sur le marché du travail. Il s'agit de différences qui peuvent être constatées objectivement. Cependant, cela ne signifie pas qu'elles puissent être légitimes : si les jeunes filles sont systématiquement orientées vers des formations présentant moins d'opportunités de travail, ou si les femmes n'ont parfois pas d'autres choix que de travailler à temps partiel ou dans des secteurs moins attrayants, ceci peut expliquer l'écart salarial, mais ça ne le rend pas légitime pour autant.

Il reste en outre la partie inexpliquée de l'écart salarial : même en ayant les mêmes caractéristiques que les hommes, les femmes gagnent moins. C'est-à-dire qu'une femme ayant la même ancienneté, le même âge, travaillant dans le même secteur, avec la même profession et le même niveau d'instruction qu'un homme gagnera en moyenne moins que celui-ci.

« Expliquée » signifie expliquée sur base des variables reprises dans le modèle. Et ces variables sont nombreuses. La plupart des facteurs « objectifs » invoqués pour expliquer les différences de salaires entre les femmes et les hommes sont en effet repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et expliqués de façon approfondie ailleurs dans ce rapport.

Théoriquement, la partie inexpliquée de l'écart salarial peut être subdivisée en deux parties : la partie encore non expliquée, qui pourrait être expliquée sur base de données complémentaires, et la partie en essence inexplicable, qui est la conséquence d'une « pure » discrimination salariale. L'écart salarial pourrait en effet être encore mieux expliqué si certaines données étaient plus détaillées encore. Ainsi, il apparaît par exemple qu'un diplôme universitaire soit moins rentable pour les femmes au niveau du salaire. Néanmoins, tant que nous ne savons pas si cela dépend de la différence de diplôme (ingénieur·e ou historien·ne) ou si c'est au contraire la conséquence d'une discrimination flagrante, il est difficile de se prononcer sur ce sujet. Deux nuances importantes peuvent être apportées dans ce cadre. D'une part, la partie expliquée de l'écart salarial contient également des éléments de discrimination. Lorsque, par exemple, une femme, parce qu'elle a des enfants, voit ses chances de promotion réduites (parce qu'on suppose qu'elle est moins disponible) alors qu'un homme voit justement ses chances augmenter (parce que l'on suppose qu'il a atteint une certaine maturité), cela engendre des différences de salaire explicables qui font suite à une discrimination. D'autre part, le fait d'intégrer des variables supplémentaires n'a pas toujours pour effet d'augmenter la part expliquée. Lorsqu'une variable joue à l'avantage des femmes, cela diminue justement la partie expliquée. Les travailleuses de certains pays d'Europe de l'Est sont par exemple en moyenne plus hautement scolarisées que les hommes. Lorsque l'analyse contrôle le niveau d'instruction, la partie inexpliquée de l'écart salarial est plus importante, car ces femmes – vu leur niveau d'instruction – auraient dû gagner plus que les hommes. En Belgique, une variable joue en faveur des femmes : proportionnellement, les femmes travaillent moins souvent en Région wallonne et les salaires moyens y sont moins élevés (voir ci-après).

Le modèle traditionnellement utilisé pour la décomposition de l'écart salarial est la décomposition Oaxaca-Blinder. Des estimations du salaire des femmes et des hommes sont établies sur base des variables connues. Les deux estimations de salaires sont ensuite comparées afin d'étudier la différence.

Les paramètres statistiques montrent que l'analyse est fiable et le modèle solide.

3.2 Décomposition de l'écart salarial : subdivision de la partie expliquée

Afin de pouvoir mener une politique ciblée, il est en effet important de connaître les causes du problème. La partie expliquée de l'écart salarial peut à son tour être subdivisée : 47,0% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail, 30,6% à des caractéristiques individuelles du·de la travailleur·se, comme le niveau d'instruction et l'ancienneté, et 22,4% à des caractéristiques personnelles du·de la travailleur·se qui ne sont pas directement liées au travail, telles que la situation familiale ou la nationalité.

À la demande du Conseil Central de l'Économie, les facteurs qui jouent en faveur des femmes, et qui réduisent donc l'écart salarial, sont présentés négativement et également traités comme tels dans l'analyse. Seule la région de travail est négative. Ceci peut s'expliquer par le plus faible taux d'emploi des femmes en Wallonie et le fait que les salaires moyens y sont moins élevés, tant pour les femmes que pour les hommes. Le fait que moins de femmes travaillent pour des salaires moins élevés réduit l'écart salarial. Cette constatation n'est évidemment pas très positive.

Tableau 16 : Décomposition de l'écart salarial : subdivision de la partie expliquée (2022)

Ségrégation sur le marché sur le marché du travail	
Profession	16,5%
Secteur	13,8%
Type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire)	6,7%
Durée de travail (temps plein ou partiel)	6,7%
Région de travail	-3,4%
Type de contrôle économique et financier	6,7%
Total ségrégation	**47,0%**
Caractéristiques individuelles du·de la travailleur·se pertinentes dans le cadre du travail	
Niveau d'instruction	12,3%
Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	11,2%
Ancienneté dans l'entreprise	7,1%
Total caractéristiques du·de la travailleur·se pertinentes dans le cadre du travail	**30,6%**
Caractéristiques personnelles du·de la travailleur·se	
État civil (marié·e ou pas)	3,6%
Type de ménage (présence ou non d'enfant(s))	14,4%
Nationalité	4,4%
Total caractéristiques personnelles du·de la travailleur·se	**22,4%**

Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

47,0% de la partie expliquée peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et qui peuvent être repris au sens large sous le dénominateur « ségrégation ». La profession explique 16,5% de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 6,7% et le secteur

13,8%. L'image est complétée par le fait de travailler ou non à temps plein, la région où est exercé l'emploi, et la « forme de contrôle économique et financier ». Cette dernière variable indique si et dans quelle mesure il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise.

30,6% de la partie explicable de l'écart salarial peuvent être attribués au fait que les femmes et les hommes ont des caractéristiques individuelles différentes pertinentes dans le contexte professionnel, telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. Ces résultats montrent qu'il faut briser les choix d'étude stéréotypés selon le sexe et que le manque de stabilité et l'interruption de la carrière ont un impact important et devraient faire l'objet d'une attention particulière.

Enfin, un certain nombre de caractéristiques mesurables des travailleur·se·s ne devraient avoir aucun impact sur la carrière ou les salaires dans une société égalitaire. Ces caractéristiques personnelles du·de la travailleur·se comptent pour 22,4% de l'écart salarial expliqué. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (14,4%). Bien que ce ne soit pas là un résultat surprenant, – tout cela est en effet lié à la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale – cette donnée reste un défi pour les politiques. Il est également à souligner que 4,4% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère.

En comparaison avec l'écart salarial dans son ensemble, c'est-à-dire les parties expliquée et inexpliquée réunies, la part des différents facteurs est la suivante : 23,3% de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 15,2% à des caractéristiques individuelles et 11,1% à des caractéristiques personnelles du·de la travailleur·se.

Le tableau détaillé qui suit a également été ajouté à la demande du Conseil Central de l'Économie. L'écart salarial en termes de salaires horaires a été calculé pour l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, tel qu'il est présenté au point 1.3.4.

Le tableau doit être lu comme suit : vu que l'écart salarial sur base des salaires horaires s'élève à 4,7%, ce qui revient à une différence de salaire moyenne de 1,09 euro, à combien l'écart salarial s'élèverait-il si seule la partie inexpliquée jouait un rôle, ou seule la profession, etc. ?

Tableau 17 : Décomposition de l'écart salarial : isolement des facteurs (2022)

	Écart salarial	Différence (en euros)
Écart salarial en salaires horaires	4,7%	1,09
Écart salarial inexpliqué	2,3%	0,54
Écart salarial expliqué	2,4%	0,55
Profession	0,4%	0,09
Secteur d'activités	0,3%	0,07
Type de contrat (durée indéterminée ou temporaire)	0,2%	0,04
Durée de travail (temps plein ou partiel)	0,2%	0,04
Région de travail	-0,1%	-0,02
Type de contrôle économique et financier	0,2%	0,04

	Écart salarial	Différence (en euros)
Niveau d'instruction	0,3%	0,07
Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	0,3%	0,06
Ancienneté dans l'entreprise actuelle	0,2%	0,04
État civil (marié·e ou non)	0,1%	0,02
Type de ménage (présence ou non d'enfants)	0,3%	0,08
Nationalité	0,1%	0,02

Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

4. Indicateurs internationaux européens et autres

L'écart salarial en Belgique s'élève à 7,0% lorsqu'il est corrigé pour la durée de travail, et à 19,9% sans cette correction. Ces chiffres sont basés sur les données de l'ONSS et calculés au départ de chiffres les plus complets possibles à propos des salaires et de l'emploi des femmes et des hommes en Belgique.

D'autres chiffres sont régulièrement utilisés dans le contexte européen et international, alors que la méthode de calcul est généralement très similaire. Où se situent les différences et comment peut-on les expliquer ?

4.1 L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes non ajusté d'Eurostat

Eurostat situe l'écart salarial en Belgique à 0,7%. Ce chiffre a été calculé sur base de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (SES)[24]. Cette enquête est menée dans tous les États membres. Au niveau européen, les chiffres sont harmonisés, c'est-à-dire rendus comparables. Comme mentionné, une enquête plus détaillée a été menée en 2022 auprès des entreprises de 10 travailleur·se·s ou plus dans l'industrie, les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socioculturel.

En Belgique, l'enquête SES est menée par Statbel. Les fichiers-sources sont les mêmes, le calcul concret de l'indicateur est le même, et pourtant, l'écart salarial au niveau des salaires horaires bruts pour les travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel ensemble, tel que présenté dans ce rapport, est de 4,7% et non de 0,7% (voir graphique 6[25]). Pour Eurostat, la comparabilité entre les pays est primordiale. Afin d'améliorer l'approche de l'écart salarial en Belgique, Statbel procède à une correction pour les heures de travail dans l'enseignement. Sans cette correction, les salaires horaires calculés dans l'enseignement sont très élevés. Comme les femmes sont relativement nombreuses à travailler dans l'enseignement, cela réduit dans une large mesure les chiffres relatifs à l'écart salarial sans pour autant refléter correctement la réalité. Il est en effet difficile de dire que les salaires dans l'enseignement sont élevés. De plus, les heures de cours ne constituent pas une bonne indication du nombre réel d'heures prestées. Comme mentionné dans le paragraphe 1.9, il y a eu particulièrement peu d'heures de travail par mois dans l'enseignement en 2022. Statbel corrige cette distorsion, mais Eurostat ne le fait jamais par principe. Cela explique la différence entre l'écart salarial de 0,7% et celui de 4,7%.

[24] Plus d'informations sur le site internet d'Eurostat : ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

[25] Plus d'informations sur le site internet de Statbel : https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial

Eurostat calcule l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes. Ce chiffre est égal à l'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts corrigés pour la durée de travail. Eurostat appelle cela « l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes non ajusté », en d'autres mots l'écart salarial non corrigé. Dans le contexte européen, l'écart salarial corrigé désigne l'écart salarial pour lequel l'effet de tous les facteurs explicatifs potentiels a été supprimé. Dans le présent rapport, cela correspond à la partie inexpliquée de l'écart salarial (voir paragraphe 3). Il est parfois difficile d'avoir une vue d'ensemble. En Belgique, un deuxième chiffre de l'écart salarial est toujours indiqué, qui est, pour ainsi dire, encore beaucoup plus « non corrigé » puisque les différences de durée de travail y sont prises en compte. Il y a une bonne raison de faire cette distinction.

4.2 L'importance d'un second chiffre de l'écart salarial

L'écart salarial est un bon indicateur de l'inégalité de genre sur le marché du travail, mais il ne mesure pas un certain nombre d'aspects. Une première donnée importante que le chiffre de l'écart salarial ne reflète pas concerne les femmes qui ne travaillent pas. L'écart salarial ne concerne que les travailleur·se·s. Lorsque les femmes ne participent pas au marché du travail parce que 1) elles ne trouvent pas le moyen de combiner travail rémunéré et vie de famille, 2) elles ne trouvent pas de travail, 3) les salaires sont trop bas pour représenter une amélioration du niveau de vie, 4) les possibilités de carrière sont trop limitées, 5) culturellement, elles ne considèrent pas que ce soit une bonne option pour les femmes ou les mères, 6) elles sont confrontées à un rejet social très marqué lorsqu'elles s'investissent dans une carrière, 7) les environnements de travail ne sont pas favorables aux femmes, ou 8) il y a beaucoup de violence à l'égard des travailleuses, etc., ce sont là des obstacles très pertinents à l'égalité de genre qu'un chiffre de l'écart salarial ne reflète pas.

La publication systématique et en parallèle de chiffres relatifs à l'emploi permet de remédier en partie à ce problème. Dans le contexte européen, des objectifs clairs sont formulés en ce qui concerne l'emploi des femmes et des hommes[26]. Une autre solution consiste à calculer un écart de revenu pour toutes les femmes et tous les hommes, et pas seulement pour les salarié·e·s. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) utilise les deux indicateurs (voir ci-dessous).

Un écart important dans la durée de travail constitue le deuxième élément que le chiffre de l'écart salarial ne reflète pas bien, lorsque l'écart salarial est calculé en salaires horaires. Lorsque, en d'autres termes, les femmes travaillent beaucoup plus à temps partiel. En général, les emplois à temps partiel offrent moins d'opportunités de promotion et sont également moins bien rémunérés. Ces faibles salaires horaires pèsent sur le chiffre de l'écart salarial, mais lorsque le travail à temps partiel est également répandu dans les emplois mieux rémunérés, cet effet est à nouveau en partie effacé. Il existe de très grandes différences entre les États membres européens en matière d'emploi à temps partiel. La Belgique est l'un des pays où les femmes travaillent souvent à temps partiel. Cela signifie que l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires bruts ne reflète pas une grande partie de la différence de genre qui existe dans la pratique. Nous avons donc choisi de présenter systématiquement un deuxième chiffre de l'écart salarial, calculé sur base des salaires annuels bruts, ce qui permet de refléter la différence entre les salaires annuels moyens des femmes et des hommes. Le

[26] Plus d'informations sur la stratégie européenne pour l'emploi sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/politique-de-lemploi/la-strategie-europeenne-pour-lemploi

fait que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel entraîne un écart salarial important, sans correction pour la durée de travail.

Pour refléter cette différence dans la durée moyenne de travail, le taux d'emploi à temps partiel des femmes et des hommes est également calculé. Il est aussi possible de refléter cette différence de genre en calculant les chiffres de l'emploi en équivalents temps plein plutôt que par rapport au nombre de travailleur·se·s. L'EIGE opte pour cette approche (voir ci-dessous).

D'autres différences de genre, comme par exemple une forte ségrégation sur le marché du travail, sont toutefois bien représentées dans le chiffre de l'écart salarial.

4.3 L'Indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) publie chaque année l'Indice d'égalité de genre[27]. Il s'agit d'un chiffre situé entre zéro et cent qui reflète la situation d'un État membre en termes d'égalité de genre. Plus le chiffre est élevé, mieux c'est. L'Indice d'égalité de genre est calculé sur base d'une série d'indicateurs portant sur sept domaines : le travail, l'argent, le savoir, le temps, le pouvoir, la santé et la violence. La violence fait partie de ces domaines parce que c'est un domaine très important dans l'évolution vers plus d'égalité, mais en l'absence de bons indicateurs comparables, il ne s'agit pour l'instant que d'une mention de principe. En outre, l'importance de l'intersectionnalité est soulignée, à savoir l'impact d'autres caractéristiques sociales sur l'effet de genre. L'Indice d'égalité de genre ne vise pas seulement à refléter l'absence d'écarts de genre, mais aussi à situer l'égalité de genre à l'intersection du bien-être et du développement. Dans le premier cas, le point de départ est la notion que l'égalité équivaut au fait d'être le même. Dans le second cas, la conception de l'égalité est beaucoup plus large et s'inscrit dans une perspective d'avenir durable et souhaitable[28].

Tableau 18 : Aperçu des indicateurs pour les domaines travail et argent dans l'Indice d'égalité de genre

Domaine : Travail
Participation
Taux d'emploi en équivalents temps plein
Durée moyenne vie professionnelle
Ségrégation et qualité du travail
Proportion de travailleur·se·s dans les secteurs éducatif, social et de la santé humaine
Proportion de travailleur·se·s qui peuvent facilement se libérer une heure ou deux pour raisons personnelles ou familiales durant leur temps de travail
Indice perspectives de carrière

[27] Plus d'informations : eige.europa.eu/gender-equality-index/about

[28] EIGE, Rationale for Gender Equality Index for Europe (eige.europa.eu/publications/rationale-gender-equality-index-europe#downloads-wrapper)

Domaine : Argent
Ressources financières
Salaires mensuels moyens (en standard de pouvoir d'achat (SPA))
Revenu net équivalent moyen (SPA)
Situation économique
Proportion de la population se trouvant en risque de pauvreté
Inégalité de revenu (quintile le plus élevé/bas)

Dans sa version Eurostat, l'écart salarial n'est pas utilisé comme indicateur dans la composition de l'Indice d'égalité de genre. Pour le domaine du travail, Eurostat utilise des indicateurs reflétant la participation au travail, la ségrégation et la qualité du travail. Pour le domaine de l'argent, Eurostat utilise des indicateurs sur les ressources financières et la situation économique. L'écart salarial est calculé sur base des salaires mensuels moyens issus de l'enquête SES étendue, c'est-à-dire dans les entreprises de plus de 10 travailleur·se·s de l'industrie, des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socioculturel. L'EIGE présente les montants exprimés en standard de pouvoir d'achat (SPA), c'est-à-dire en tenant compte des différents niveaux de prix dans les différents États membres. Bien que les chiffres relatifs aux salaires qui sont présentés ne soient pas convertis en écart salarial, ils équivaudraient à un écart de 9,7% pour la Belgique et de 17,6% pour l'UE-27 (année de données 2018[29]). En plus de l'écart salarial, l'EIGE présente un écart de revenu. Le revenu net annuel équivalent moyen des femmes et des hommes est calculé sur la base de l'enquête SILC. Le terme « équivalent » signifie que les montants ont été convertis en tenant compte de la composition du ménage. Ils sont également exprimés en standard de pouvoir d'achat.

La disponibilité et la comparabilité des chiffres prévalent également dans les calculs de l'EIGE. Les différences de genre sont cependant le facteur central. Cela explique également le choix de travailler avec des chiffres de l'écart salarial sans correction pour la durée de travail.

4.4 l'écart salarial femmes-hommes de l'OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) utilise une autre approche[30]. Bien que le nom de l'indicateur fasse supposer qu'il est plus ou moins le même, l'indicateur diffère sur trois points importants. Outre l'écart salarial pour les travailleur·se·s, l'écart de revenu pour les indépendant·e·s est également présenté, sous la même dénomination. La question des différences de genre en matière de durée de travail est contournée en ne considérant que les travailleur·se·s à temps plein. Pour les données salariales des travailleur·se·s, l'OCDE s'appuie également sur l'enquête SES.

[29] Indice d'Égalité de Genre pour la Belgique, 2024, domaine Argent, salaire mensuel. Plus d'informations sur : eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/money/BE

[30] Plus d'informations sur le site internet de l'OCDE : data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

Le contexte vise à comparer le fonctionnement économique d'un pays. Cependant, en ne considérant que les travailleur·se·s à temps plein, des secteurs entiers sont largement exclus. Le raisonnement ne peut pas non plus être qu'un emploi à temps partiel est la moitié d'un emploi à temps plein (ou toute autre fraction de celui-ci). En effet, de nombreux emplois précaires ne sont même pas proposés comme des emplois à temps plein. Lorsqu'un écart salarial est calculé uniquement sur base des salaires des travailleur·se·s à temps plein, la situation est présentée de manière beaucoup plus rose qu'elle ne l'est en réalité.

De plus, le calcul ne se base pas sur des moyennes mais sur des médianes. La médiane est la valeur moyenne d'une série. Une médiane est une mesure de répartition moins sensible aux valeurs extrêmes. La répartition des salaires est généralement asymétrique (voir graphique 3) parce qu'il existe un salaire minimum, mais pas de maximum, et la variation au niveau des bas salaires est beaucoup plus faible que celle observée au niveau des hauts salaires. Cela fait justement de la médiane une mesure moins bonne dans ce contexte. L'inégalité de genre dans les salaires très élevés est en effet également très importante. Il n'y a aucune raison de laisser cet aspect intervenir dans une moindre mesure dans l'indicateur. Un écart salarial calculé en médianes donnera à nouveau une sous-estimation de l'inégalité de genre.

Résumé

Quelle est l'importance de l'écart salarial ?

1. Pour 2022, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts avec correction pour la durée de travail, tous secteurs confondus, s'élève à 7,0%.

2. Pour 2022, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts sans correction pour la durée de travail, tous secteurs confondus, est de 19,9%. Sans correction pour la durée de travail, l'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité. Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a donc un impact significatif sur les différences salariales moyennes.

3. Dans le secteur privé, l'écart salarial corrigé pour la durée de travail s'élève à 10,2%, et à 4,2% dans le secteur public. Sans correction pour la durée de travail, ces pourcentages montent à 24,7% dans le secteur privé, et à 14,0% dans le secteur public.

4. Le fait de ventiler par statut l'écart salarial corrigé pour la durée de travail met en lumière d'importantes différences. Pour les ouvrier·ère·s issus du secteur privé, l'écart salarial s'élève à 19,3%, pour les employé·e·s à 17,9%. L'écart salarial est de 3,4% pour les contractuel·le·s du secteur public et de 3,0% pour les fonctionnaires statutaires. L'écart salarial parmi les fonctionnaires contractuel·le·s augmente lorsque l'on ventile par statut. Il s'élève alors à 8,3% pour les employé·e·s et à 11,5% pour les ouvrier·ère·s qui travaillent dans le secteur public.

5. Sans correction pour la durée de travail, ce chiffre s'élève à 41,9% pour les ouvrier·ère·s et à 30,2% pour les employé·e·s dans le secteur privé. À la fin de l'année, les fonctionnaires contractuel·le·s et statutaires sont confrontés à un écart salarial s'élevant respectivement à 15,6% et 8,9%. Ventilé davantage, l'écart salarial parmi les fonctionnaires contractuel·le·s est de 17,2% pour les employé·e·s et de 35,7% pour les ouvrier·ère·s.

6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleur·se·s à temps plein dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel est de 0,4%.

7. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 13,8% dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel.

8. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extralégaux sont pris en compte. Les femmes bénéficient moins de ces avantages, et lorsque c'est le cas, les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 8,7% des travailleuses et à 11,8% des travailleurs. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne 27,0% moins élevés pour les femmes que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail se situe en moyenne à hauteur de 17,4% au détriment des femmes. 55,1% des femmes perçoivent une intervention, contre 62,8% des hommes.

9. L'écart de genre en matière d'indemnités de licenciement, calculé sur base d'équivalents temps plein, s'élève à 41,2% pour 2022. Ce chiffre fluctue fortement selon les années, mais l'écart de genre reste assez important et défavorable aux femmes. En moyenne, l'écart de genre en matière d'indemnités de licenciement pour les cinq dernières années s'élève à 34,0% (2018-2022).

10. En 2022, 69,8% des hommes travaillaient, contre 63,2% des femmes. Le taux d'emploi des hommes est à son plus haut niveau depuis 1999, dépassant même celui de 2020. Le taux d'emploi des femmes a augmenté de manière systématique depuis 1999. Par rapport à 2018, l'emploi des femmes âgées de 15 à 64 ans a augmenté de 2,5 points de pourcentage. Celui des hommes a augmenté de 1,6 point de pourcentage.

L'écart salarial diminue-t-il ?

11. Au fil des années, l'écart salarial présente une légère tendance à la baisse. En 2022, cette baisse stagne pour différents indicateurs.

12. Une tendance évidente à la baisse est observable sur le long terme. Sur 40 ans, l'écart salarial dans l'industrie a diminué de moitié. À court terme, la diminution de l'indicateur général de l'écart salarial est plutôt limitée.

13. La diminution de l'écart salarial en 2006 était probablement une conséquence de l'augmentation du salaire minimum au cours de cette année. Comme il y a proportionnellement plus de femmes dans les catégories salariales moins élevées, une mesure générale comme la hausse du salaire minimum a un effet positif sur l'écart salarial. Le même phénomène peut être observé dans les chiffres de 2022.

14. La diminution de l'écart salarial en 2010 pourrait être une conséquence de la crise économique et de ses effets sur l'emploi des hommes.

L'écart salarial total

15. En 2022, 49,32% des travailleur·se·s étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 45,85% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 44,05% de la masse salariale (149,641 milliards d'euros).

16. Sur base de leur proportion parmi le nombre total de travailleur·se·s, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 7,894 milliards d'euros de plus en 2022. Et elles auraient dû gagner 2,705 milliards d'euros de plus sur base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés – donc en tenant compte du fait qu'elles travaillent plus fréquemment à temps partiel.

17. 2,4% des femmes travaillant à temps plein et 2,1% des hommes travaillant à temps plein dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel gagnent moins de 2.000 euros bruts par mois. 20,3% des femmes travaillant à temps plein et 14,3% des hommes travaillant à temps plein gagnent entre 2.000 et 2.750 euros par mois.

18. Tout en haut de l'échelle, l'écart de genre persiste. Un homme sur 37 travaillant à temps plein perçoit un salaire mensuel brut de 10.000 euros ou plus. Chez les femmes, ce chiffre n'est que de 1 sur 111. En d'autres termes, 2,7% des hommes contre 0,9% des femmes.

Travail à temps partiel

19. Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel gagne en moyenne 16% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 16% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 2% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.

20. La différence entre les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel augmente au fil des années, alors que la différence entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel diminue justement. En 2022, cette tendance se poursuit.

21. Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel, une salariée active à temps partiel gagne 1% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel.

22. 40,7% des salariées et 11,9% des salariés travaillent à temps partiel.

23. Depuis 1999, le travail à temps partiel a fortement augmenté pour les hommes, passant de 4,6% à 11,9% en 2022 (+160%). Pour les femmes, le travail à temps partiel a augmenté jusqu'en 2012 (46,2%) puis s'est fortement infléchi, jusqu'à retrouver un niveau inférieur à celui de 2002 : il est passé de 39,9% en 1999 à 40,7% en 2022 (+1,9%).

24. Pour 38% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie familiale constitue la principale raison du travail à temps partiel. Ce n'est le cas que pour 15% des hommes. Par rapport à 2021, ce pourcentage a augmenté chez les femmes (37% en 2021) alors qu'il a diminué chez les hommes (17% en 2021). Cela représente donc une évolution négative de la répartition inégale des tâches de soins.

Âge

25. L'écart salarial augmente avec l'âge. Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel, il est de 12,5% chez les 55 ans et plus, et de 5,5% pour la tranche d'âge des 45-54 ans. En comparaison avec 2018, l'écart salarial a diminué pour toutes les tranches d'âge.

26. Entre 2018 et 2022, le taux d'emploi de toutes les tranches d'âge a augmenté, tant pour les hommes que pour les femmes. L'augmentation la plus forte se situe dans la catégorie des 55-64 ans.

27. La différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes diminue graduellement au fil des années pour les différentes tranches d'âge.

Niveau d'instruction

28. Plus le niveau d'instruction est élevé, plus le salaire augmente, ainsi que l'écart salarial. Celui-ci est le plus élevé chez les personnes diplômées d'un master dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel (10,9%).

29. Le taux d'emploi des femmes et des hommes augmente avec le niveau d'instruction. L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes diminue à mesure que le niveau d'instruction augmente.

État civil et composition de famille

30. L'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel était de 20,81 euros en 2022, contre 25,56 euros pour les hommes mariés.

31. Les diverses influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est grande pour les personnes mariées (8,1%) et même à l'avantage des femmes pour les célibataires (-0,3%).

32. Les hommes et les femmes gagnent le plus lorsqu'ils ont un·e partenaire mais pas d'enfant. Les mères isolées et les hommes seuls sans enfant sont ceux qui gagnent le moins.

33. Le fait d'avoir un·e partenaire joue un rôle important chez les hommes : les hommes vivant avec un·e partenaire ont un salaire plus élevé que ceux qui vivent seuls.

34. Pour les femmes, le fait d'avoir un·e partenaire influence moins le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants a une influence sur le salaire des femmes.

35. L'impact de ces différents facteurs fait qu'in fine l'écart salarial est élevé pour les couples, avec (6,5%) ou sans enfant(s) (8,5%). Pour les personnes seules avec enfant(s), ce pourcentage est de 2,7%. Pour les personnes isolées sans enfant, l'écart salarial est à nouveau négatif en 2022 : les femmes se trouvant dans cette situation gagnent en moyenne 3,1% de plus que les hommes.

36. Le taux d'emploi des hommes est, pour chaque état civil, supérieur à celui des femmes, sauf au sein des ménages d'une seule personne. Cette différence de genre est encore plus prononcée dans le cadre des couples mariés.

37. 65,6% seulement des mères isolées âgées de 25 à 49 ans ont un emploi. C'est le plus faible taux d'emploi parmi tous les types de ménage. Ce pourcentage est de 68,0% pour les pères isolés, le deuxième chiffre le plus bas.

Nationalité

38. Les Allemand·e·s, les Français·es et les Néerlandais·es, ainsi que les Américain·e·s, qui travaillent en Belgique, gagnent en moyenne plus que les Belges ; il semble s'agir d'emplois bien rémunérés, surtout pour les hommes. Pour ces catégories de nationalité, il existe un écart salarial de respectivement 8,4% et 12,3%.

39. Les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes sont les plus faibles pour les travailleur·se·s des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique. Dans ces catégories, les femmes gagnent respectivement encore 7,5% et 4,0% de moins que les hommes.

40. Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et les Européen·ne·s des pays ne faisant pas partie de l'UE-27 (y compris la Turquie et la Russie) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges.

41. A peine un peu plus d'un tiers des femmes et un peu moins de deux tiers des hommes venant de pays hors UE ont un emploi en Belgique. Tant pour les hommes que pour les femmes, il y a peu de différence entre les Belges et les autres citoyen·ne·s de l'UE au niveau du taux d'emploi selon la nationalité.

42. Le fait d'être né·e dans un pays qui ne fait pas partie de l'UE a un effet moins négatif sur l'emploi que d'avoir une nationalité hors UE. Le taux d'emploi des femmes nées en dehors de l'UE est de 45,6%, et de 65,9% pour les hommes.

43. Les femmes de nationalité hors UE ont une probabilité deux fois moindre d'être au travail que les femmes belges et les femmes provenant des autres pays de l'UE. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par « l'écart ethnique ».

Ségrégation sur le marché du travail

44. Lorsque nous examinons les différents secteurs, nous constatons qu'en 2022, l'écart salarial le plus important se situe dans le secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (35,7%).

45. Le reste du top 5 est constitué des secteurs suivants : les transports aériens, la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; l'industrie de l'habillement et les autres secteurs de l'industrie manufacturière (avec des écarts salariaux de genre situés entre 32% et 22% en 2022).

46. Dans certains secteurs, l'écart salarial est négatif, à savoir les autres industries extractives ; la construction de bâtiments et la promotion immobilière ; le génie civil ; les travaux de construction spécialisés ; les transports terrestres et les transports par conduites ; les enquêtes et la sécurité ; l'action sociale sans hébergement ; les activités créatives, artistiques et de spectacle ; les activités sportives, récréatives et de loisirs et la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques.

47. L'écart salarial est le plus important chez les spécialistes de la santé (19,1%), les commerçant·e·s et les vendeur·se·s (16,4%), les assembleur·se·s (14,9%) et les conducteur·rice·s de machines et d'installations fixes (14,0%). En comparaison avec

leur proportion dans le nombre total de travailleur·se·s (49,3%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 37,5%

48. 28,8% parmi les managers de services administratifs et commerciaux et pour les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 22,1% parmi les directeur·rice·s de grandes entreprises et seulement 19,7% parmi les managers de la production et de services spécialisés. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeant·e·s.

49. Pour l'industrie et les services marchands, les salaires mensuels bruts moyens des femmes ET des hommes augmentent en fonction de la taille de l'entreprise. L'écart salarial augmente également avec le nombre de travailleur·se·s dans l'entreprise, à l'exception des entreprises d'au moins 1.000 personnes, où la différence de salaire est inférieure aux sociétés employant entre 500 et 999 travailleur·se·s.

50. C'est dans le secteur des autres services personnels que la différence entre les hauts et les bas salaires est la plus importante (53%) et dans le secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques qu'elle est la plus petite (39%).

Expliquer l'écart salarial ?

51. 48,9% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 51,1% ne peuvent pas être expliqués.

52. Dans la partie expliquée, 47,0% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession explique 16,5% de l'écart salarial expliqué, et le secteur 13,8%.

53. Le fait d'avoir ou non des enfants explique 14,4% de l'écart salarial expliqué.

54. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, 22,4% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles du·de la travailleur·se telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

Recommandations politiques

En Belgique, l'écart salarial se réduit légèrement chaque année. C'est une bonne chose, mais en même temps, chaque année supplémentaire d'inégalité représente un retard cumulé dans la carrière des femmes. Les recommandations présentées dans ce document doivent contribuer à développer une politique visant à éliminer plus rapidement l'écart salarial. Les trois premières recommandations visent à nourrir la réflexion sur les différentes façons d'aborder l'inégalité de genre et l'égalité au niveau des salaires. Une des recommandations rappelle l'importance de cibler les groupes vulnérables. Un certain nombre de recommandations concernent la transposition de la Directive européenne relative à la transparence des salaires et l'amélioration de l'efficacité de la loi relative à l'écart salarial de 2012. Enfin, plusieurs recommandations ont trait à l'amélioration de la position des femmes sur le marché du travail.

1. Vigilance face aux différences de genre en matière d'indemnités de licenciement

Les indemnités de licenciement font partie du salaire. Elles ne sont toutefois pas prises en compte dans les calculs des chiffres relatifs à l'écart salarial, car elles font fortement fluctuer ces chiffres. Il est difficile d'interpréter correctement l'évolution de l'écart salarial au fil des années lorsque ces chiffres semblent aller dans tous les sens. En effet, les indemnités de licenciement sont versées de manière irrégulière et il s'agit souvent de montants très importants. Elles risquent cependant d'échapper à l'attention, de cette manière. Une première analyse montre que les différences de genre sont très importantes et toujours en défaveur des femmes. Une première recommandation consiste à assurer le suivi systématique de ces indemnités. Une étude plus approfondie est également recommandée.

La Directive européenne sur la transparence des salaires exclut explicitement les indemnités de licenciement du calcul des écarts salariaux, mais celles-ci relèvent de la protection des droits des travailleur·se·s individuel·le·s. Deux logiques interviennent donc ici : un rapport sur l'écart salarial a pour objectif de mesurer l'inégalité de genre en général, mais la discrimination salariale doit également être examinée au niveau individuel, ou en tout cas au plus près au niveau des travailleur·se·s concerné·e·s. Si possible, il faut faire des comparaisons avec un·e collègue dans une situation similaire. Cet examen de la discrimination salariale, pour lequel la Commission européenne prend très explicitement en compte tous les différents éléments du salaire, reste une mission indépendante du rapportage général sur l'écart salarial. L'un ne remplace pas l'autre. Il est donc certainement utile de comparer individuellement les indemnités de licenciement et de mettre en évidence et d'éliminer les différences de genre dans ce domaine.

Les indemnités de rupture dans le cadre d'un licenciement collectif lorsqu'une entreprise cesse ses activités constituent un cas particulier. Dans ce cas, plus personne n'est responsable de l'établissement d'un rapport par la suite et il n'est pas évident d'obtenir gain de cause ensuite si une discrimination salariale est constatée. L'égalité de genre doit donc être un point d'attention lors des négociations en cas de fermeture.

2. Transparence salariale : rendre les informations sur les salaires accessibles par principe

En 2020, la Commission européenne a annoncé qu'elle allait publier une directive contraignante sur la transparence des salaires comme arme de lutte contre l'écart salarial[31]. Le point de départ était que les mesures prises dans les États membres semblaient être insuffisamment efficaces. En effet, l'écart salarial n'a diminué fortement nulle part. Pour l'Union européenne dans son ensemble, l'écart salarial n'a que très légèrement diminué au fil des années. Nous attendons toujours cette directive en ce début d'année 2021, mais la tendance est claire : les temps changent. Plus de transparence est nécessaire pour détecter des différences injustifiées.

À cet égard, la Belgique est à la fois un bon et un mauvais élève. L'utilisation assez répandue de classifications de fonctions détaillées constitue un élément positif. Les classifications de fonctions de qualité constituent un instrument important pour permettre une rémunération équitable. Au cours des dernières décennies, la politique visant à s'attaquer à l'écart salarial s'est concentrée principalement sur le fait de rendre sexuellement neutres les classifications de fonctions, afin qu'elles ne portent plus préjudice aux femmes de façon dissimulée.

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes oblige les commissions paritaires à faire contrôler leurs classifications de fonctions par la Direction Générale Relations collectives de travail du SPF Emploi. En 2013 et 2014, plus de 150 versions coordonnées des classifications de fonctions en vigueur ont été déposées par 85 commissions différentes – certains secteurs ayant saisi l'occasion pour conclure une nouvelle CCT. Depuis mi-2014, la Direction Générale Relations collectives de travail effectue également un contrôle permanent de toutes les nouvelles classifications de fonctions déposées, ce qui fait de la neutralité de genre des classifications de fonctions un point d'attention permanent pour le SPF Emploi.

Suite au contrôle, certaines commissions paritaires ont dû revoir leur(s) classification(s) de fonctions parce qu'elles ne répondaient pas suffisamment aux critères sur le plan de la neutralité de genre. La révision a également été conseillée à d'autres commissions paritaires. Depuis 2019, toutes les échéances prévues et les reports potentiels sont passés. Le SPF Emploi publie sur son site internet une courte liste[32] « name and shame » des commissions mixtes qui n'ont pas régularisé leurs classifications de fonctions malgré une évaluation négative. Six commissions mixtes n'ont pas réglementé leurs classifications. Six autres n'ont pas déposé leurs classifications.

Les salaires minimums fixés peuvent être consultés en ligne dans la base de données du SPF Emploi[33]. Les personnes qui travaillent dans l'administration peuvent également calculer les

[31] EU 2020 Commission Work Programme, plus d'informations sur : https://ec.europa.eu/info/publications/2020-commission-work-programme-key-documents_en

[32] Cette liste est accessible sur la page suivante : https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial.

[33] Plus d'informations sur : www.salairesminimums.be

salaires réels en utilisant un simulateur de salaire[34]. Les employeurs sont en outre tenus d'informer les candidat·e·s à un poste vacant à propos du salaire proposé. La Belgique dispose d'une bonne réglementation sur le plan de la transparence concernant les salaires minimums fixés, ce qui explique en partie l'écart salarial relativement faible en comparaison avec de nombreux autres États membres.

En revanche, il n'y a absolument aucune transparence au sujet des salaires effectivement payés. Au contraire, le mot « tabou » est tout à fait approprié ici. Ce tabou autour de ce que les gens gagnent réellement fait obstacle à la poursuite de l'évolution vers un système salarial clair et équilibré. L'inégalité réside en effet souvent précisément dans la partie qui est payée en plus du minimum. Une plus grande transparence des salaires signifierait que les travailleur·se·s individuel·le·s ou leurs représentants pourraient demander des informations sur les salaires réels afin de vérifier s'il existe des différences injustifiées. Argument supplémentaire : les systèmes de classification de fonctions ne sont pas appliqués dans toutes les entreprises et pour toutes les fonctions, ce qui crée encore plus d'incertitude à propos de ces salaires.

3. Traiter la question de la vie privée, tant au niveau individuel qu'au niveau de l'entreprise

La loi actuelle donne la priorité au droit à la vie privée sur le droit à la transparence, tant au niveau des individus que des entreprises. Le niveau européen, par contre, met de plus en plus l'accent sur la transparence. Il s'agit d'un choix politique. Il est donc recommandé que cette question soit traitée en profondeur au parlement. Il est important d'être conscient que la transparence totale des salaires est une arme majeure dans la lutte contre la discrimination salariale. Après tout, la discrimination n'existe souvent que suite à l'opacité du système des salaires. Mais il ne faut pas non plus sous-estimer de potentielles conséquences négatives d'une transparence totale, car le niveau de rémunération a un fort effet hiérarchique et peut aliéner les travailleur·se·s les un·e·s aux autres.

Si l'on choisit de donner la priorité au droit à la vie privée, il convient de mettre en place des mécanismes de contrôle minimaux. Le droit à la vie privée ne peut être invoqué pour rendre invisible la réalisation ou la non-réalisation de certaines normes.

En ce sens, il est nécessaire d'adopter rapidement une nouvelle législation qui préciserait et étayerait suffisamment les tâches attendues de la part de l'inspection sociale en matière de discrimination salariale fondée sur le sexe. Afin d'apporter un soutien concret au traitement des plaintes, l'Institut a en effet conclu un accord de coopération avec l'inspection sociale. En cas de plainte, l'Institut peut demander à l'inspection sociale de comparer le salaire de la personne qui a introduit la plainte avec celui d'un·e collègue proche et du sexe opposé. Dans la pratique, cependant, l'inspection sociale invoque la législation sur la vie privée pour ne pas communiquer les résultats de ces enquêtes, ce qui rend l'accord de coopération inefficace.

[34] Pour l'administration fédérale : https://fedweb.belgium.be/fr/remuneration_et_avantages/traitement/calculator.
Pour l'administration flamande : https://www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/salarissimulator.
Pour l'administration wallonne : https://spw.wallonie.be/r%C3%A9mun%C3%A9ration-et-avantages.

4. Utiliser une base de comparaison plus large pour définir le travail de valeur égale

La question de la base de comparaison pour un travail de valeur égale est contournée par la loi belge du 22 avril 2012. En effet, en mettant l'accent sur les classifications de fonctions, le travail de comparaison est effectué au niveau des sous-secteurs (commissions paritaires). Et dans la pratique juridique, cette base de comparaison est rétrécie à une même entreprise, avec le même titre de fonction, la même ancienneté, etc. Le fait de d'élargir la base de comparaison permettrait d'avoir un instrument beaucoup plus puissant. Le travail de secrétariat par exemple pourrait être comparé dans différents secteurs, ou l'entretien de machines complexes avec la prise en charge de personnes âgées nécessitant des soins. Cet élargissement de la base de comparaison pour un travail de valeur égale est une étape nécessaire pour espérer éliminer un jour complètement l'écart salarial.

Afin de pouvoir mener un débat approfondi sur ce qui constitue exactement un travail de valeur égale, il serait intéressant de développer un outil permettant de comparer un travail de valeur égale à un autre, peu importe le secteur. Par exemple en accordant un poids égal à des tâches même si celles-ci sont très différentes, quel que soit le secteur, et peu importe que ces tâches soient effectuées principalement par des femmes ou principalement par des hommes. L'Institut préconise donc le développement d'un instrument permettant d'analyser le travail du point de vue de l'équivalence et de comparer les salaires entre les secteurs. Il est recommandé de mettre cet instrument en ligne afin qu'il soit accessible à tou·te·s. Un tel instrument serait également très utile dans le cadre du débat sur les pensions.

La pandémie a également soulevé cette question mais d'une autre façon : les professions qui ont permis au pays de traverser la crise de la Covid-19 sont bien souvent des emplois faiblement rémunérés et majoritairement féminins. Soins de santé, grandes surfaces, crèches, nettoyage, etc. : tous ces secteurs s'appuient largement sur la force de travail des femmes. Les salaires moyens associés à ces professions essentielles sont déconcertants. Le personnel soignant des garderies et des crèches se situe tout en bas de l'échelle avec un salaire brut moyen de 2.317 euros par mois, à condition du moins de travailler à temps plein, ce qui n'est souvent pas le cas dans la pratique[35]. En d'autres termes, le pays tourne grâce à l'engagement de personnes dont les salaires sont souvent très bas. Bien sûr, il existe aussi un certain nombre de professions essentielles qui sont principalement exercées par des hommes : livreurs-coursiers, facteurs, personnel de sécurité, chauffeurs de taxi, éboueurs, etc. Leurs salaires moyens sont également nettement inférieurs à la moyenne nationale, mais ils perçoivent néanmoins deux à cinq cents euros de plus par mois que les femmes qui occupent des emplois peu rémunérés et ils travaillent beaucoup moins souvent à temps partiel.

Il est donc clair que la question de la valeur du travail ne peut pas être traitée de manière suffisamment approfondie tant que la base de comparaison est limitée au sous-secteur.

5. Attention particulière pour les groupes vulnérables

Une critique féministe est que les décisions politiques sont généralement prises sur base du modèle de l'homme standard, blanc, hautement scolarisé, en bonne santé, d'âge moyen et

[35] Plus d'informations sur le site internet de Statbel : https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/salaires-mensuels-bruts-moyens

sans problèmes spécifiques. La politique de genre ne doit certainement pas consister à ajouter un deuxième standard : une femme tout aussi fictive, blanche, hautement scolarisée, en bonne santé et dans la même classe d'âge.

Chaque année, l'écart entre les travailleur·se·s à temps partiel et les travailleur·se·s à temps plein se creuse. Cela vaut pour les femmes comme pour les hommes, mais les salaires des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes. De plus, les salaires annuels bruts moyens des ouvrières sont très bas. 70% de ces ouvrières travaillent à temps partiel. D'autres études mettent en lumière une certaine précarisation des emplois situés au bas de l'échelle du marché du travail. Au sein de ce groupe, les femmes qui associent bas salaire et temps partiel rarement motivé par le choix d'un certain mode de vie sont encore plus vulnérables que les hommes. Ce travail à temps partiel par pure nécessité est souvent signalé comme étant un obstacle à l'élimination de l'écart salarial. Toutefois, il ne suffit pas de souligner la liberté de choix individuelle. Tout comme il ne suffit pas de soutenir les plus fortes de ces femmes pour améliorer leur situation à l'échelle individuelle. Il faut réfléchir à la manière dont la situation de ces groupes professionnels peut être améliorée collectivement. Il s'agit par exemple d'emplois précaires dans la distribution ou le nettoyage, avec des horaires difficiles et peu de perspectives. Il convient de réfléchir à la manière d'améliorer les conditions de travail, d'augmenter les salaires nets - éventuellement en réduisant les charges ou en proposant des financements alternatifs - et d'augmenter l'offre d'emplois à temps plein.

À cet égard, il serait intéressant d'utiliser des simulations pour examiner l'effet qu'une augmentation sensible des salaires pour ces catégories professionnelles précaires aurait sur la sécurité d'existence de ces femmes, sur l'écart salarial, sur l'effet de rétroaction sur la consommation des ménages, sur les finances publiques et sur la relance, en d'autres mots : sur la résistance de la Belgique face à la crise économique qui se profile.

Une partie de l'écart salarial peut être attribuée à l'existence de ce groupe précaire de femmes vulnérables, travaillant pour des salaires très bas, souvent dans des emplois à temps partiel et avec un statut d'ouvrière. À cela peut venir s'ajouter, en fait, un groupe de femmes vulnérables qui ne travaillent pas et ont du mal à trouver du travail, sont facilement licenciées ou ne parviennent pas à mettre en place une bonne conciliation. Il est important d'accorder une attention particulière à ce groupe, non seulement du point de vue de l'égalité de genre ou de la justice sociale, mais c'est également dans cette catégorie que l'on trouve le plus grand potentiel de croissance en matière d'emploi.

6. Augmenter la participation des femmes au travail

Une participation élevée de la population active au marché du travail constitue l'un des objectifs de l'Union européenne.

En Belgique, le taux d'emploi des femmes a fortement augmenté au cours des dernières décennies. Il s'élevait à 50,4% en 1999, pour augmenter à 60,7% en 2018. Cela représente une augmentation de plus de 10 points de pourcentage, mais l'objectif de 75% pour l'ensemble de la population âgée de 20 à 64 ans n'est pas atteint[36]. L'emploi est réparti de

[36] Conformément à la définition de l'OIT, le taux d'emploi est calculé par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. L'objectif à atteindre a toutefois été fixé pour la tranche d'âge des 20-64 ans.

façon très inégale en fonction du sexe et du niveau d'instruction. Aujourd'hui, la marge de croissance se situe principalement parmi les femmes et les personnes peu scolarisées.

Une participation égale au marché du travail est à la fois une conséquence et une condition importante pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Indépendamment de l'écart salarial et des objectifs européens, elle doit être considérée comme un but politique en soi. L'élimination de l'écart salarial peut avoir un effet positif sur la volonté des femmes d'être plus actives sur le plan professionnel. De meilleures perspectives salariales attireront en effet davantage de femmes au sein du monde du travail. À l'inverse, une augmentation de l'emploi n'a pas automatiquement un effet positif sur l'écart salarial. La marge de croissance se situe surtout au niveau des femmes peu diplômées. Si ces dernières entrent sur le marché du travail et touchent des salaires (de réinsertion) relativement peu élevés, cela fera plutôt augmenter l'écart salarial. En effet, si on analyse la situation au niveau européen, on observe une certaine corrélation entre taux d'emploi des femmes et écart salarial. Les pays qui ont des écarts salariaux plus petits que la Belgique ont également des taux de participation des femmes au marché du travail relativement faibles et le schéma traditionnel de répartition des rôles y est encore fortement présent. Les pays où de nombreuses femmes sont actives sur le plan professionnel ont paradoxalement souvent des écarts salariaux plus élevés, précisément parce que, proportionnellement, les femmes actives peu diplômées, dont les rémunérations sont en moyenne moins élevées, sont plus nombreuses. En Belgique, l'augmentation du taux d'emploi des femmes n'a, à ce jour, pas mené à une augmentation de l'écart salarial. Cela peut s'expliquer par le niveau d'instruction élevé des plus jeunes générations de femmes. Le fait que la Belgique fasse mieux que les autres États membres européens ne signifie toutefois pas qu'il n'y a pas de catégorie de femmes très vulnérables ici. Il est important de leur apporter un soutien suffisant.

7. Optimaliser les rapports sur l'écart salarial et les plans d'égalité des chances dans les entreprises

Toutes les entreprises employant habituellement un minimum de 50 personnes doivent rédiger un rapport sur l'écart salarial tous les deux ans. Il s'agit d'un effort collectif qui ne doit pas être sous-estimé et qui est actuellement trop peu rentable. Certains ajustements devraient permettre d'améliorer la structure et l'interprétabilité de ces rapports.

Les formulaires complets et abrégés qu'il faut compléter ont été introduits par l'AR du 25 avril 2014 relatif au rapport d'analyse sur la structure de la rémunération en application de la loi du 22 avril 2012[37]. Ces formulaires produisent pour résultat une compilation très compacte de chiffres qui, en fait, n'incluent pas de chiffres relatifs à l'écart salarial. Les négociateurs à la table doivent encore faire ces calculs eux-mêmes. En outre, les formulaires n'ont pas été établis dans un format favorable aux chiffres, ce qui n'améliore pas leurs chances d'être utilisés efficacement et analysés en profondeur.

Les formulaires devraient donc être adaptés. Avec les ressources technologiques actuelles, l'établissement de ces rapports devrait pouvoir être automatisé. En outre, il faut fournir des manuels clairs permettant d'interpréter ces données. Actuellement, il revient en effet aux

[37] Les deux formulaires peuvent être téléchargés sur le site internet du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial?id=8486

négociateurs de décider du caractère problématique ou non d'un certain degré d'inégalité de genre et de la possibilité d'y remédier au sein de l'entreprise.

L'Institut recommande en outre d'inclure d'autres indicateurs de genre dans le rapport d'analyse, tels que les chiffres relatifs au taux d'emploi par sexe, tant sur le plan des postes de travail qu'en équivalents temps plein ; la proportion de genre parmi les travailleur·se·s, aux fonctions dirigeantes et dans les différentes catégories professionnelles ; le taux d'emploi à temps partiel selon le sexe ; la proportion de genre au niveau des avantages extralégaux accordés, pour ce qui est du nombre et de la valeur ; et la proportion de genre au niveau des formations, en termes de durée et de valeur. Moyennant une explication suffisamment claire à propos de leur signification, ces chiffres ne peuvent qu'alimenter et renforcer les négociations concrètes concernant l'amélioration de l'égalité de genre sur le marché du travail, dans les (sous-)secteurs et les entreprises, et faire du rapport d'analyse biennal un instrument efficace de la lutte contre l'écart salarial, conformément à l'objectif initial du législateur.

De la même façon, il serait possible de mieux soutenir la rédaction de plans d'égalité des chances des entreprises en fournissant de bons modèles et des manuels de soutien. La base de données des bonnes pratiques dans les entreprises et les organisations peut également être présentée ici comme une source d'inspiration potentielle[38].

Les petites et moyennes entreprises ne relèvent pas du champ d'application de la loi. Or, en Belgique, un quart des travailleuses travaille dans une PME. L'extension de la loi avec ses obligations spécifiques en tant que telles aux PME n'a pas de sens. Cependant, il est important de soutenir le développement d'une politique du personnel sensible au genre au niveau des PME et de fournir des outils attrayants à cette fin. Une série de vidéos thématiques proposées en ligne sous la forme d'un ensemble accessible pourrait être une suggestion.

8. Mettre en lumière les bonnes pratiques

La loi et l'arrêté royal qui l'accompagne définissent assez bien la tâche et les obligations du médiateur, mais on ne sait pas du tout clairement si les entreprises qui y ont recours sont nombreuses. Néanmoins, la philosophie qui sous-tend la désignation d'un médiateur est celle de la coopération et de la prise de responsabilité. Si une entreprise désigne un médiateur, cela peut être considéré comme une bonne pratique, tout comme l'adoption d'un plan d'égalité des chances. En fait, il conviendrait d'encourager les entreprises à le signaler elles-mêmes et à se présenter comme étant sensibles à la dimension de genre et en phase avec l'époque. Les autorités peuvent soutenir cette démarche en créant une plateforme ou en invitant les entreprises à partager leurs bonnes pratiques avec d'autres.

9. Renforcer la loi relative à l'écart salarial : objectifs, sanctions et mécanismes de contrôle

Om Afin de rendre la loi visant à lutter contre l'écart salarial plus efficace, il serait souhaitable de procéder à un certain nombre d'adaptations telles que la définition d'objectifs clairs mais aussi l'instauration de mécanismes de contrôle et de sanctions. Les mesures relatives à l'égalité de genre ne doivent pas être une simple couche de vernis. Les violations des

[38] Cette base de données est disponible en néerlandais, en français et en anglais et elle est accessible via le lien suivant : http://www.iefh-action.be/.

obligations en matière d'égalité de genre doivent pouvoir être sanctionnées de la même manière que les autres violations du droit du travail.

Sur base de la loi relative à l'écart salarial, la Direction de l'analyse et de l'évaluation des conventions collectives de travail de la DG Relations collectives de travail établit une liste *name and shame* des (sous-)commissions paritaires qui ne sont pas en ordre avec les règles[39]. Cependant, pour un certain nombre de raisons, il n'est pas judicieux que la Direction impose des sanctions effectives. Des mesures conséquentes telles que, par exemple, la levée de la force obligatoire d'une convention collective de travail peuvent avoir des conséquences plus négatives que positives. Le projet de loi initial sur l'écart salarial prévoyait une « sanction » lorsqu'un secteur n'utilisait pas une classification de fonctions neutre sur le plan du genre. Une telle sanction a toutefois des conséquences indésirables sur les droits et les obligations des travailleur·se·s d'un secteur. Par ailleurs, prévoir des sanctions dans le Code pénal social, notamment des amendes administratives, suppose que l'inspection sociale puisse effectivement constater une infraction, ce qui ne sera pas facile en la matière. Actuellement, l'inspection sociale peut déjà intervenir indirectement contre le caractère potentiellement non neutre sur le plan du genre de la classification de fonctions dans le secteur, par le biais de l'infraction de non-respect de la convention collective de travail applicable, qui est dans tous les cas liés aux salaires du secteur. Depuis l'instauration de ces mesures, la plupart des commissions paritaires ayant une classification de fonctions non neutre sur le plan du genre ont entre-temps déposé une nouvelle classification de fonctions. Actuellement, seuls quelques secteurs apparaissent sur la liste mentionnée ci-dessus. En outre, des recherches scientifiques antérieures ont déjà montré que la nature des classifications de fonctions sectorielles ne joue pas un rôle significatif dans l'explication de l'écart salarial, tel qu'il est présenté dans le présent rapport[40] .

En outre, en concertation avec la Banque nationale de Belgique, la Commission des normes comptables et la Direction du droit comptable du SPF Économie devraient être dotées de compétences claires lui permettant de sanctionner les bilans sociaux incorrectement ou incomplètement remplis. La Banque nationale devrait également se voir attribuer un mandat clair lui permettant d'utiliser au maximum ces données. Enfin, il faut également vérifier si les rapports d'analyse dans les entreprises répondent aux exigences de qualité nécessaires et s'ils sont discutés en profondeur au sein des conseils d'entreprise ou des comités pour la prévention et la protection au travail. Si un contrôle systématique n'est pas possible avec les ressources actuelles, il devrait au moins être possible pour l'inspection sociale d'effectuer un contrôle aléatoire. Des sanctions claires en cas de violation doivent également être définies pour cette obligation, conformément à d'autres réglementations de la législation relative au travail.

De plus, il ne suffit pas de créer l'obligation pour les partenaires sociaux de discuter de l'écart salarial. Il faut définir des objectifs clairs à cet égard. Le fait de rendre les parties responsables implique qu'elles doivent également réfléchir à la manière dont elles veulent promouvoir l'égalité de genre, et qu'elles prennent des mesures concrètes. Au niveau interprofessionnel, le fait de prévoir un retour d'information à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes constituerait une étape utile. Au niveau de l'entreprise, la discussion sur l'égalité de genre et

[39] Plus d'informations sur le site web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : Égalité Femmes-Hommes: l'écart salarial | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale

[40] Delmotte, 2011.

les mesures prises devraient également faire l'objet d'un suivi ; il conviendrait de mettre en place au moins un système de contrôles aléatoires, à l'instar du contrôle des rapports d'analyse.

Enfin, en ce qui concerne le médiateur, sa plus-value actuelle n'est pas claire. Il serait plus efficace de donner davantage de moyens à des acteurs existants et susceptibles d'intervenir. L'inspection sociale, qui est déjà habilitée à enquêter et donc à comparer des salaires et des fonctions et qui pourrait dès lors constater et sanctionner des discriminations au sein des entreprises, doit se voir attribuer des compétences plus larges. Il est également recommandé que, par exemple, des rapports de rémunération suspects donnent automatiquement lieu à des contrôles supplémentaires.

10. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Bien que la société ait évolué du modèle « de soutien de famille » à celui de ménage à double revenu, les conditions permettant cette évolution ne sont pas toujours remplies et certaines anciennes réglementations restent d'application et freinent le processus censé mener à davantage d'égalité.

Les tâches familiales sont encore trop souvent réparties de façon inégale entre les partenaires, et les femmes prennent en charge le plus gros du travail, comme dans un modèle « de soutien de famille », souvent encouragées par leur entourage. Certains employeurs anticipent également sur ce point, ce qui maintient les stéréotypes sur le lieu de travail. Si les femmes gagnent moins que leur partenaire, si le fait d'avoir moins de revenus constitue un avantage sur le plan des impôts, si travailler ne permet pas de gagner beaucoup plus qu'une allocation (piège à l'emploi), si les places d'accueil des enfants coûtent trop cher, il est souvent plus difficile de se décider à travailler à temps plein.

On ne soulignera jamais assez que les différences de genre sur le marché du travail ne peuvent être éliminées qu'en disposant de suffisamment de places d'accueil de qualité, accessibles et abordables financièrement, et de places d'accueil pour les autres personnes dépendantes. De plus, la garde d'enfants et les autres systèmes d'accueil devraient, tout comme les autres secteurs de la société, correspondre davantage aux différentes structures familiales, par exemple les parents isolés, les familles recomposées ou la coparentalité, ainsi qu'aux formes de travail plus flexibles.

Les systèmes de congés existants qui permettent la prise en charge temporaire des tâches de soins sont également très importants. Ces congés permettent aux travailleur·se·s de maintenir un lien avec le marché du travail, en d'autres mots, de rester dans le système. Pour cela, il est nécessaire de développer une plus grande flexibilité au sein des systèmes existants.

Améliorer la conciliation entre travail et famille n'est pas uniquement important pour les femmes. Bien que le nombre d'hommes qui prennent ces congés augmente au fil des années, la répartition entre les femmes et les hommes reste très inégale. Les hommes qui prennent un congé parental sont souvent stigmatisés alors qu'il est communément admis que plus d'égalité des hommes et des femmes dans la sphère professionnelle nécessite avant tout une plus grande implication des hommes dans la sphère privée.

11. La représentation des femmes dans les organes de prise de décision au sein des entreprises

La question de l'égalité de genre dans la prise de décision économique est intéressante à plus d'un titre. En 2011, la Belgique a adopté une loi visant à garantir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises publiques et des entreprises cotées en bourse. Cette loi impose, pour tous les membres des conseils d'administration, un quota d'au moins un tiers de membres du sexe le moins représenté. La loi prévoit également que dans leur rapport annuel, les entreprises cotées en bourse donnent un aperçu des efforts fournis pour atteindre ce quota. Des sanctions sont prévues en cas de non-respect de ces dispositions, telles que l'annulation de la nomination ou la suspension des avantages financiers.

Cette loi montre déjà son efficacité. Ainsi, la proportion de femmes faisant partie du conseil d'administration des entreprises du BEL 20 a évolué de 11% en 2011, à 22% en 2014, 28% en 2016 et 31% en 2017. Une augmentation qui n'aurait peut-être jamais été aussi rapide sans quota[41].

Pour continuer à progresser, un monitoring de la loi doit être effectué et des mesures d'accompagnement développées. De plus, la loi doit idéalement être élargie aux entreprises non cotées en bourse.

Afin de continuer à garantir l'équilibre de genre dans le processus décisionnel au sein des entreprises, il est nécessaire d'adopter des dispositions contraignantes concernant la représentation des femmes au sein des comités de direction des grosses entreprises. Actuellement, le pourcentage de femmes y est en effet encore moins élevé que dans les conseils d'administration, à savoir 10% en 2012, 12% en 2014, 16% en 2016 et 18% en 2017. L'augmentation du pourcentage de femmes est clairement beaucoup plus limitée à ce niveau.

12. Attaquer la ségrégation à la racine

La représentation inégale des femmes et des hommes dans de nombreux secteurs et professions trouve clairement son origine dans les stéréotypes de genre, qui prennent forme dès le plus jeune âge. Pour les combattre, il faut renforcer la conscientisation dans les milieux d'accueil de la petite enfance et au sein de l'enseignement (maternel, primaire, secondaire et supérieur). En outre, il est également nécessaire de développer une attention spécifique pour cette question au niveau de l'orientation en matière de choix d'études. Un bon équilibre de genre parmi les enseignant·e·s et les éducateur·rice·s, à tous les niveaux, constituerait déjà un signal important. Il faut soutenir les campagnes visant à inciter les étudiantes à opter pour des formations STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*). Ces secteurs ont généralement des difficultés à combler leurs postes vacants. Il est dès lors important de mettre à profit tous les talents disponibles et d'attirer davantage de femmes.

[41] L'Institut a publié des chiffres récents à ce propos, dans la publication intitulée « Troisième bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les Conseils d'Administration (2017) », disponible sur le site internet https://igvm-iefh.belgium.be/fr.

Il est évident que les stéréotypes ne doivent pas être éliminés que d'un côté seulement. Outre le fait d'encourager les filles à opter pour des études traditionnellement « masculines », il faut également revaloriser les filières dites « féminines » et en faciliter l'accès pour les garçons.

La question de la ségrégation exige également une attention spécifique de la part des acteurs de la « mise à l'emploi ». Il ne suffit manifestement pas pour cela de mettre dans les offres d'emploi la mention « (H/F/X) » obligatoire ou de les formuler de façon totalement neutre du point de vue du genre. Tant les services publics d'aide à l'emploi (VDAB, Forem, Actiris et ADG) que les acteurs privés (agences d'intérim et entreprises d'insertion) doivent activement veiller à offrir des opportunités tant aux femmes qu'aux hommes pour toutes sortes d'emplois. La ségrégation doit également être évitée au niveau des stages et des formations. À ce propos, il serait utile, éventuellement dans le cadre de la loi sur l'écart salarial, de tester la neutralité de genre des formations dispensées ou payées par les Fonds de Sécurité d'Existence, et de vérifier si ces formations sont proposées de façon proportionnée aux femmes et aux hommes.

13. Pensions équitables

Idéalement, des salaires équitables conduisent à des pensions équitables. Cependant, la situation n'est pas si simple et il ne suffit pas d'éliminer l'écart salarial pour régler le problème de l'écart de pension entre hommes et femmes. Les inégalités de genre en matière de pension ont en effet plusieurs sources. Le niveau de la pension dépend avant tout du niveau de salaire perçu au cours de la carrière. Mais le calcul concret de la pension a également toute son importance. Une carrière dure entre 30 et 45 ans et la période pendant laquelle une personne reçoit une pension peut facilement être d'environ 20 ans. Il est évident que les femmes sont désavantagées tant au niveau du montant des salaires qu'au niveau de la durée de la carrière.

Enfin, pour l'instant, le débat sur les pensions ne tient pas suffisamment compte - pas du tout, pour être précis - des discriminations salariales et autres discriminations fondées sur le genre dont ont souffert les femmes des générations précédentes tout au long de leur vie. Il convient de ne pas éviter la question de la compensation lors du calcul des pensions.

Conclusion

Même si le chemin parcouru est important depuis l'adoption du premier rapport officiel belge consacré à l'écart salarial en 2007, de nombreux obstacles restent encore à franchir. Outre l'élimination de l'écart salarial, il faut continuer à accorder suffisamment d'attention à l'emploi des femmes, et plus encore à un emploi aussi « à temps plein » que possible. La politique doit, dans ce cadre, être particulièrement attentive aux groupes vulnérables, et en particulier les femmes peu scolarisées, issues de l'immigration ou plus âgées. Il faut, en outre, améliorer la mise en œuvre concrète de la loi relative à l'écart salarial. Les efforts fournis sur ce plan par les entreprises pourraient produire davantage de résultats dans la pratique. Pour certaines obligations prévues par la loi, des sanctions pourraient être instaurées. Enfin, l'égalité complète des genres va également de pair avec l'élimination durable des ségrégations et le renforcement de la position des femmes sur le marché du travail.

Annexes

Tableau 19 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2022)

Cet aperçu contient : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel (en euros) ; l'écart salarial ; le nombre de travailleur·se·s employé·e·s dans le secteur ; et la part des femmes dans le secteur et les fonctions dirigeantes ; le taux de travail à temps partiel des femmes et des hommes ; et la différence entre les hauts et les bas salaires (l'écart entre le 5e et le 85e percentile de salaire).

Les données concernent les employé·e·s dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, dans les entreprises d'au moins 10 travailleur·se·s en 2022.

NACE Rev. 2	Secteur	Salaire femmes	Salaire hommes	Écart salarial	Nombre de travailleur·se·s	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillent à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
8	Autres industries extractives	25,33	22,61	-12,0%	1.488	13,0%	1,4%	20,9%	9,8%	42,3%
10	Industries alimentaires	20,33	21,90	7,2%	76.705	34,7%	33,1%	30,3%	8,6%	43,0%
11	Fabrication de boissons	22,89	23,62	3,1%	10.365	27,0%	22,3%	22,4%	8,3%	48,2%
12	Fabrication de produits à base de tabac	21,50	24,55	12,4%	1.173	44,1%	47,1%	30,3%	8,3%	45,6%
13	Fabrication de textiles	18,54	21,62	14,2%	15.538	36,3%	22,5%	24,2%	7,4%	44,4%
14	Industrie de l'habillement	19,23	25,14	23,5%	2.219	73,3%	37,2%	26,2%	6,3%	44,2%
15	Industrie du cuir et de la chaussure	19,21	22,25	13,7%	847	48,3%	0,0%	29,1%	5,7%	43,2%
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles ; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	18,95	19,12	0,9%	8.619	18,3%	18,6%	17,9%	7,0%	45,1%
17	Industrie du papier et du carton	20,33	24,53	17,1%	11.595	25,6%	18,5%	22,3%	7,5%	43,2%

NACE Rev. 2	Secteur	Salaire femmes	Salaire hommes	Écart salarial	Nombre de travailleur·se·s	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillent à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	20,59	23,68	13,0%	6.954	31,6%	20,0%	23,9%	8,1%	46,6%
19	Cokéfaction et raffinage	34,36	37,88	9,3%	3.356	21,3%	22,1%	16,5%	4,6%	48,4%
20	Industrie chimique	24,39	29,73	18,0%	42.099	27,0%	21,2%	21,1%	8,6%	46,0%
21	Industrie pharmaceutique	26,41	32,82	19,5%	35.206	47,4%	43,7%	24,2%	7,3%	47,7%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	20,83	23,85	12,7%	20.037	24,5%	11,9%	24,8%	8,4%	47,7%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	20,9	22,95	10,7%	23,307	15,8%	12,4%	27,3%	6,1%	44,8%
24	Métallurgie	25,22	25,57	1,4%	22.638	14,4%	12,3%	22,5%	6,1%	47,1%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	20,13	21,48	6,3%	49.049	18,2%	21,0%	30,4%	5,3%	40,1%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	18,62	28,98	35,7%	11.748	30,9%	24,1%	29,4%	8,1%	38,5%
27	Fabrication d'équipements électriques	21,23	24,91	14,8%	11.484	26,1%	22,0%	27,2%	10,8%	46,1%
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	22,50	23,28	3,4%	30.523	19,2%	12,2%	24,3%	6,8%	40,7%
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	22,90	23,62	3,0%	29.782	17,2%	14,2%	29,4%	8,9%	41,9%

NACE Rev. 2	Secteur	Salaire femmes	Salaire hommes	Écart salarial	Nombre de travailleur·se·s	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillent à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
30	Fabrication d'autres matériels de transport	24,11	24,07	-0,2%	5.715	18,7%	12,0%	16,8%	9,2%	45,3%
31	Fabrication de meubles	18,90	18,74	-0,9%	7.978	24,8%	24,3%	27,0%	9,2%	45,0%
32	Autres industries manufacturières	17,88	22,96	22,1%	6.259	43,8%	53,0%	27,3%	10,0%	47,8%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	22,43	24,14	7,1%	10.960	14,8%	19,8%	20,3%	7,0%	43,1%
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	24,51	34,14	28,2%	17.539	31,0%	25,3%	24,5%	5,6%	49,4%
36	Captage, traitement et distribution d'eau	23,60	25,00	5,6%	7.162	33,8%	19,0%	23,3%	7,5%	51,8%
37	Collecte et traitement des eaux usées	23,53	25,91	9,2%	2.186	20,8%	20,0%	24,0%	6,1%	41,7%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération	21,88	21,68	-0,9%	16.310	18,0%	20,7%	27,7%	6,0%	49,1%
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	21,17	22,60	6,3%	1.226	19,7%	16,0%	30,9%	7,0%	47,7%
41	Construction de bâtiments ; promotion immobilière	23,68	21,51	-10,1%	39.394	13,4%	9,8%	27,4%	5,3%	42,2%
42	Génie civil	21,95	21,09	-4,1%	29.936	13,9%	13,6%	26,7%	3,7%	40,7%
43	Travaux de construction spécialisés	20,31	20,09	-1,1%	70.190	11,4%	8,8%	33,7%	5,2%	45,6%
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	21,21	21,79	2,7%	39.462	18,0%	18,3%	25,3%	6,0%	48,6%

NACE Rev. 2	Secteur	Salaire femmes	Salaire hommes	Écart salarial	Nombre de travailleur·se·s	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillent à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	24,30	25,80	5,8%	147.695	36,0%	31,2%	24,8%	6,6%	46,5%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	16,73	19,31	13,4%	185.830	59,3%	43,4%	52,3%	19,2%	43,5%
49	Transports terrestres et transport par conduites	21,89	20,64	-6,1%	88.228	15,0%	13,6%	26,8%	8,0%	47,2%
50	Transports par eau	23,97	28,57	16,1%	1.065	37,8%	26,6%	23,3%	2,5%	50,0%
51	Transports aériens	23,11	34,11	32,2%	5.448	40,4%	36,0%	25,8%	10,8%	52,6%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	23,55	24,94	5,6%	57.082	33,0%	25,1ù	23,0%	10,4%	48,9%
53	Activités de poste et de courrier	19,57	19,99	2,1%	30.095	32,8%	28,6%	38,1%	19,2%	50,5%
55	Hébergement	18,07	19,12	5,5%	21.426	50,3%	45,5%	26,6%	9,0%	46,0%
56	Restauration	17,13	18,00	4,8%	42.969	45,7%	43,1%	58,9%	42,0%	50,8%
58	Édition	22,91	28,24	18,9%	6.077	50,4%	50,5%	27,2%	11,9%	45,7%
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale	19,56	20,40	4,1%	3.530	38,0%	46,8%	30,3%	14,9%	47,5
60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	27,66	31,51	12,2%	6.977	41,8%	34,8%	15,6%	11,8%	48,2%
61	Télécommunications	25,54	29,39	13,1%	17.542	32,3%	30,1%	15,7%	7,9%	46,6%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	27,38	31,02	11,7%	61.513	25,5%	9,0%	17,6%	4,8%	44,4%

NACE Rev. 2	Secteur	Salaire femmes	Salaire hommes	Écart salarial	Nombre de travailleur·se·s	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillent à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
63	Services d'information	24,63	28,22	12,7%	7.679	31,5%	27,4%	24,3%	7,9%	43,6%
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	28,70	33,17	13,5%	57.531	49,5%	35,7%	29,6%	10,0%	46,6%
65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	28,75	31,76	9,5%	20.750	53,1%	45,6%	29,7%	8,8%	49,1%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	26,77	32,76	18,3%	14.410	50,7%	41,4%	27,7%	7,9%	49,6%
68	Activités immobilières	22,10	25,53	13,4%	10.893	48,1%	47,9%	30,8%	9,7%	47,7%
69	Activités juridiques et comptables	26,47	26,24	-0,9%	19.316	64,0%	55,0%	30,2%	6,0%	47,1%
70	Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion	33,89	39,44	14,1%	41.441	44,0%	33,7%	21,0%	6,6%	39,3%
71	Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques	27,98	30,56	8,4%	42.866	32,6%	30,5%	24,5%	7,1%	42,0%
72	Recherche-développement scientifique	31,64	33,90	6,7%	23.648	46,5%	42,0%	20,7%	7,5%	41,2%
73	Publicité et études de marché	26,78	28,85	7,2%	9.795	45,1%	48,9%	24,8%	6,1%	44,4%
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	23,42	24,40	4,0%	3.280	50,1%	48,2%	25,2%	8,2%	45,6%
75	Activités vétérinaires	25,34	27,40	7,5%	674	65,2%	70,0%	38,1%	8,6%	44,9%

NACE Rev. 2	Secteur	Salaire femmes	Salaire hommes	Écart salarial	Nombre de travailleur·se·s	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillent à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
77	Activités de location et location-bail	25,54	25,36	-0,7%	7.860	31,6%	27,8%	17,5%	4,4%	43,2%
78	Activités liées à l'emploi	20,20	20,04	-0,8%	261.766	51,4%	38,3%	39,8%	16,5%	45,5%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	21,15	25,86	18,2%	4.023	65,5%	57,6%	24,7%	15,6%	52,1%
80	Enquêtes et sécurité	21,83	21,28	-2,6%	17.280	18,4%	15,0%	26,5%	11,5%	47,0%
81	Services relatifs aux bâtiments ; aménagement paysager	16,82	18,28	8,0%	169.774	74,0%	66,0%	75,9%	31,5%	51,1%
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	24,04	28,33	15,1%	22.161	59,2%	49,0%	32,0%	14,1%	42,6%
85	Enseignement	25,83	26,81	3,7%	451.319	64,1%	67,3%	21,7%	21,0%	49,3%
86	Activités pour la santé humaine	25,41	29,10	12,7%	204.470	74,7%	67,7%	55,3%	23,1%	48,0%
87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	23,11	23,66	2,3%	161.905	80,7%	71,6%	65,4%	36,9%	47,3%
88	Action sociale sans hébergement	19,85	16,85	-17,8%	146.779	70,9%	55,8%	60,9%	26,5%	44,7%
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	23,12	21,93	-5,4%	10.952	49,5%	50,2%	37,7%	22,4%	43,3%
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	21,91	22,32	1,8%	3.506	48,2%	38,6%	42,5%	24,3%	45,9%
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	24,11	23,90	-0,9%	1.789	38,3%	33,3%	22,6%	8,0%	47,8%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	20,78	20,34	-2,2%	8.382	34,6%	29,9%	44,6%	20,1%	44,4%

NACE Rev. 2	Secteur	Salaire femmes	Salaire hommes	Écart salarial	Nombre de travailleur·se·s	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillent à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
94	**Activités des organisations associatives**	24,79	27,23	**9,0%**	23.634	54,3%	41,8%	38,8%	20,4%	**45,1%**
95	**Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques**	20,01	19,13	**-4,6%**	1.702	33,9%	30,0%	12,8%	5,7%	**49,9%**
96	**Autres services personnels**	15,62	16,51	**5,4%**	10.769	69,6%	67,7%	47,5%	20,1%	**53,3%**

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Tableau 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire (2022)

Les données concernent les travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, et dans les entreprises d'au moins 10 travailleur·se·s en Belgique en 2022.

CP	Ouvrier·ère·s	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial
100	CP auxiliaire pour ouvrier·ère·s	18,92	21,12	10,4%
109	Industrie de l'habillement et de la confection	18,14	18,21	0,4%
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques	19,66	19,53	-0,7%
116	Industrie chimique	20,85	20,87	0,1%
118	Industrie alimentaire	18,03	19,18	6,0%
119	Commerce alimentaire	18,03	17,93	-0,6%
120	Industrie textile et bonneterie	17,69	19,28	8,2%
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	19,05	19,01	-0,2%
124	Construction	17,97	17,99	0,1%
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	19,41	19,68	1,4%
140	Transport et logistique	19,04	18,70	-1,8%
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques	19,35	20,32	4,8%
302	Industrie hôtelière	16,52	16,65	0,8%
322	Travail intérimaire	17,30	17,14	-0,9%
328	Transport urbain et régional	19,58	20,51	4,5%

CP	Employé·e·s	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial
200	CP auxiliaire pour employé·e·s	24,23	27,73	12,6%
201	Commerce de détail indépendant	17,00	17,09	0,5%
202	Commerce de détail alimentaire	18,93	18,99	0,3%
207	Industrie chimique	29,54	33,93	12,9%
209	Fabrications métallurgiques	25,51	29,80	14,4%
210	Sidérurgie	29,12	33,59	13,3%
211	Industrie et commerce du pétrole	39,89	40,70	2,0%
214	Industrie textile et de la bonneterie	25,04	27,87	10,2%
215	Industrie de l'habillement et de la confection	25,55	28,34	9,8%
219	Services et organismes de contrôle technique et d'évaluation de la conformité	28,31	33,21	14,8%
220	Employé·e·s de l'industrie alimentaire	25,89	28,18	8,1%
222	Employé·e·s de la transformation du papier et du carton	24,67	29,36	16,0%
224	Métaux non-ferreux	30,23	33,47	9,7%
226	Employé·e·s du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes	23,79	24,63	3,4%
227	Secteur audio-visuel	25,29	25,50	0,8%
302	Industrie hôtelière	17,19	17,37	1,0%

CP	Employé·e·s	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial
306	Entreprises d'assurances	30,13	33,99	11,4%
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances	24,32	28,52	14,7%
310	Banques	31,34	36,20	13,4%
311	Grandes entreprises de vente au détail	17,42	18,58	6,2%
312	Grands magasins	21,66	21,76	0,5%
313	Pharmacies et offices de tarification	23,50	24,51	4,1%
315	Aviation commerciale	23,05	32,72	29,6%
317	Services de gardiennage et/ou de surveillance	28,31	29,73	4,8%
322	Travail intérimaire	18,59	19,43	4,3%
326	Industrie du gaz et de l'électricité	31,09	37,35	16,8%
328	Transport urbain et régional	29,17	33,54	13,0%
329	Secteur socio-culturel	23,48	23,56	0,3%
335	Services et de soutien aux entreprises et aux indépendants	28,1	37,98	26,0%
336	Professions libérales	25,82	27,95	7,6%
337	Secteur non-marchand	29,32	33,92	13,6%
339	Sociétés de logement social agréées	31,01	32,17	3,6%

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Tableau 21 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2022)

Ce tableau contient : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel (en euros) ; l'écart salarial ; la part de femmes dans la catégorie professionnelle ; et le taux de travail à temps partiel des femmes et des hommes.

Les données concernent les travailleur·se·s de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel dans les entreprises d'au moins 10 travailleur·se·s en Belgique en 2022.

ISCO	Professions	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial	Part des femmes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel
11	Directeur·rice·s généraux d'entreprise	56,72	60,87	6,8%	22,1%	0,0%	0,0%
12	Managers de services administratifs et commerciaux	45,22	47,36	4,5%	28,8%	0,0%	0,2%
13	Managers, production et services spécialisés	45,23	45,86	1,4%	19,7%	0,0%	0,4%
14	Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	31,73	32,57	2,6%	28,8%	0,0%	0,0%
21	Spécialistes des sciences techniques	30,93	33,46	7,6%	24,5%	15,0%	3,8%
22	Spécialistes de la santé	31,01	38,33	19,1%	69,7%	41,3%	20,0%
23	Spécialistes de l'enseignement	27,31	28,08	2,7%	65,4%	17,7%	18,0%
24	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	31,37	35,52	11,7%	46,2%	14,7%	3,7%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	30,76	32,53	5,4%	20,2%	15,0%	4,1%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	30,87	32,10	3,8%	58,5%	30,6%	13,8%
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	25,25	26,66	5,3%	20,8%	19,0%	5,9%
32	Professions intermédiaires de la santé	25,33	26,13	3,1%	78,2%	55,0%	19,5%
33	Professions intermédiaires, finance et administration	25,13	26,39	4,8%	57,4%	25,4%	6,6%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	22,24	22,30	0,3%	61,3%	41,8%	16,1%
35	Techniciens de l'information et des communications	24,19	24,60	1,7%	17,2%	17,6%	7,8%
41	Employé·e·s de bureau	20,05	21,01	4,6%	68,1%	36,0%	19,9%

ISCO	Professions	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial	Part des femmes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel
42	Employé·e·s de réception, guichetiers et assimilés	19,56	20,72	5,6%	60,2%	35,3%	17,5%
43	Employé·e·s des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	21,00	21,94	4,3%	50,3%	31,7%	13,1%
44	Autres employé·e·s de type administratif	17,97	19,35	7,1%	36,4%	31,1%	17,6%
51	Personnel des services directs aux particuliers	17,21	18,13	5,1%	45,2%	42,5%	23,6%
52	Commerçants et vendeurs	15,70	18,77	16,4%	63,9%	54,0%	21,6%
53	Personnel soignant	20,44	20,99	2,6%	88,4%	67,2%	38,3%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	19,72	20,80	5,2%	18,0%	17,3%	13,6%
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	19,74	19,00	-3,9%	3,3%	24,2%	4,5%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	19,16	20,43	6,2%	5,2%	17,8%	5,5%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	18,05	20,60	12,4%	21,9%	18,1%	13,8%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	19,03	20,68	8,0%	5,6%	20,8%	6,7%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	16,54	17,63	6,2%	24,0%	28,5%	9,3%
81	Conducteurs de machines et d'installations fixes	18,00	20,93	14,0%	17,8%	20,6%	9,1%
82	Ouvrier·ère·s de l'assemblage	17,80	20,92	14,9%	17,4%	28,1%	10,8%
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	19,52	19,15	-1,9%	7,9%	22,7%	10,1%
91	Aides de ménage	15,86	16,66	4,8%	76,5%	73,9%	42,5%
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	17,06	19,30	11,6%	26,3%	34,2%	17,9%
96	Éboueur·se·s et autres travailleur·se·s non qualifié·e·s	17,42	18,29	4,8%	5,2%	40,8%	14,9%

Source : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Liste des tableaux

Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires annuels, corrigé en non corrigé pour la durée de travail (2018-2022) 9
Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2022) 15
Tableau 3 : Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2022) 16
Tableau 4 : Salaires annuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein (en euros) et écart salarial (2022) 17
Tableau 5 : Part des salarié·e·s bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2022) 22
Tableau 6 : Écart salarial sur le plan des indemnités de rupture sur base des ETP, par année et moyenne sur cinq ans (2018-2022) 24
Tableau 7 : Taux d'emploi selon le sexe (1999, 2009, 2014-2022) 27
Tableau 8 : « Indicateur d'Eurostat » sur base des données de l'ONSS (2022) 32
Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps partiel (en euros) et écart salarial selon le pourcentage d'activité à temps partiel (2022) 37
Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2022) 39
Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2022) 40
Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau d'instruction et écart salarial (2022) 42
Tableau 13 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2022) 46
Tableau 14 : Salaires horaires bruts moyens selon le type de ménage et écart salarial (2022) 47
Tableau 15 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) en fonction du nombre d'enfants et écart salarial (2022) 48
Tableau 16 : Décomposition de l'écart salarial : subdivision de la partie expliquée (2022) .. 68
Tableau 17 : Décomposition de l'écart salarial : isolement des facteurs (2022) 69
Tableau 18 : Aperçu des indicateurs pour les domaines travail et argent dans l'Indice d'égalité de genre 73
Tableau 19 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2022) 93
Tableau 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire (2022) 100
Tableau 21 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2022) 102

Liste des graphiques

Graphique 1 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleur·se·s, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2022) 11

Graphique 2 : Écart salarial total (en milliards d'euros) (2022) 11

Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleur·se·s à temps plein (en euros) (2022) 12

Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein 14

Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein (en euros) et écart salarial (2014, 2018, 2022) 16

Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel 18

Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel 19

Graphique 8 : Écart salarial selon le statut, avec correction pour la durée de travail (2022) 20

Graphique 9 : Écart salarial selon le statut, sans correction pour la durée de travail (2022) 22

Graphique 10 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleur·se·s à temps plein 25

Graphique 11 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2022) 25

Graphique 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvrier·ère·s à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2022) 26

Graphique 13 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des travailleur·se·s à temps plein 27

Graphique 14 : Taux d'emploi selon le sexe (1999-2022) 28

Graphique 15 : Différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial entre travailleur·se·s à temps plein et à temps partiel et selon le sexe (2022) 36

Graphique 16 : Pourcentage du travail à temps partiel des salarié·e·s (1999-2022) 37

Graphique 17 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2022) 39

Graphique 18 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2022) 41

Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau d'instruction (2022) 46

Graphique 20 : Taux d'emploi selon le type de ménage (25-49 ans) (2022) 49

Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2022) 51

Graphique 22 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleur·se·s belges selon la nationalité en Belgique (2022) 52

Graphique 23 : Taux d’emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2022)..... 57
Graphique 24 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeant·e·s (2022) 60
Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeant·e·s (2022) .. 62
Graphique 26 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleur·se·s à temps plein 62
Graphique 27 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l’industrie et des services marchands, de l’enseignement, des soins de santé et dans le secteur socio-culturel (2022)..... 63
Graphique 28 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l’écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2022)..... 66

Colophon

Rédacteur
Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Place Victor Horta 40, 1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00
info@iefh.be
http://igvm-iefh.belgium.be

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Direction Générale Emploi et Marché du Travail
Rue Ernest Blerot 1, 1070 Bruxelles

En collaboration avec
Direction générale Statistique – Statistics Belgium
SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie
North Gate, Boulevard du Roi Albert II, 1000 Bruxelles
www.statbel.fgov.be

Éditeur responsable
Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Place Victor Horta 40, 1060 Bruxelles
T +32 2 233 44 00
info@iefh.be
http://igvm-iefh.belgium.be

Auteurs
Hildegard Van Hove (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)
Valérie Gilbert (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)
Valérie Burnel (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)
Tom Bevers (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale)

Élaboration des statistiques
Pieter Vermeulen, Anja Termote en Lien Tam Co (Statbel)

Numéro de dépôt
D/2025/20.043/45

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.