



Les analyses du Centre Jean Gol

*COMMENT  
RÉSORBER  
L'ÉCART SALARIAL  
HOMME-FEMME  
EN BELGIQUE ?*

---



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES



*Une analyse réalisée par*

**JEAN-FRANÇOIS BAIRIOT & NASTASJA WARTEL**

**Daniel Bacquelaine**, Administrateur délégué du CJG  
**Axel Miller**, Directeur du CJG  
**Corentin de Salle**, Directeur scientifique du CJG

2021

Avenue de la Toison d'Or 84-86  
1060 Bruxelles  
Tél. : 02.500.50.40  
[cjg@cjg.be](mailto:cjg@cjg.be)  
[www.cjg.be](http://www.cjg.be)

*COMMENT RÉSORBER  
L'ÉCART SALARIAL  
HOMME-FEMME  
EN BELGIQUE ?*

A travail égal, à compétences égales, le salaire doit être le même. Une phrase souvent répétée, un principe repris dans la législation belge et européenne mais est-ce réellement le cas dans la pratique ?

Preuve que la thématique est souvent au cœur de nos politiques, en mars 2021, la Commission européenne préconisait par exemple aux Etats membres d'infliger des sanctions aux entreprises afin de les encourager à respecter ce principe <sup>1</sup>.

Il existe bien un écart entre les salaires des hommes et des femmes mais cela ne signifie pas qu'il existe une discrimination. Pour que cela soit le cas, il faudrait que, pour deux groupes considérés, un même travail effectué en un nombre d'heures identiques soit payé différemment pour l'un des deux groupes. Ce n'est pas le cas ici.

L'écart s'explique en réalité par diverses raisons et, notamment, le fait que, en moyenne, les femmes ont tendance à travailler moins (pour s'investir davantage que les hommes dans la famille) et le fait qu'elles choisissent d'acquérir compétences et diplômes conduisant à des emplois moins bien rémunérés. Ceci étant dit, cette situation pose philosophiquement question : pourquoi devraient-elles, plus que les hommes, s'investir dans les tâches familiales et pourquoi sont-elles conduites à opter pour des compétences et diplômes conduisant à des emplois moins rémunérés.

N'est-il pas possible de réduire cet écart salarial ?

Concernant ledit écart, notons d'abord que la Belgique fait partie des bons élèves : ce dernier est inférieur à 10%. Il est cependant toujours possible d'améliorer la situation, mais les leviers afin de parvenir à cette amélioration ne sont pas uniquement du ressort politique.

---

<sup>1</sup> [https://www.rtf.be/info/economie/detail\\_egalite-salariale-hommes-femmes-la-commission-europeenne-preconise-des-amendes?id=10711531](https://www.rtf.be/info/economie/detail_egalite-salariale-hommes-femmes-la-commission-europeenne-preconise-des-amendes?id=10711531)





# LA SITUATION EN BELGIQUE

---

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) publie tous les quatre ans, un rapport détaillé sur la thématique de l'écart salarial.

Le rapport publié en 2021, indique que, pour l'année 2018, l'écart salarial en Belgique s'élève à 9,2% lorsqu'il est corrigé pour la durée de travail (contre 10,7% en 2014). L'écart restant est imputable en grande partie au choix de la profession (car les femmes, encore trop souvent, choisissent des professions moins bien rémunérées en moyenne que celles qui ont les préférences des hommes).

Si on analyse l'écart salarial sur base annuelle, sans correction pour la durée de travail, il s'élève alors à 23,1%. Comme pour le premier chiffre, il s'agit d'une légère diminution (24,3% en 2014). La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel.

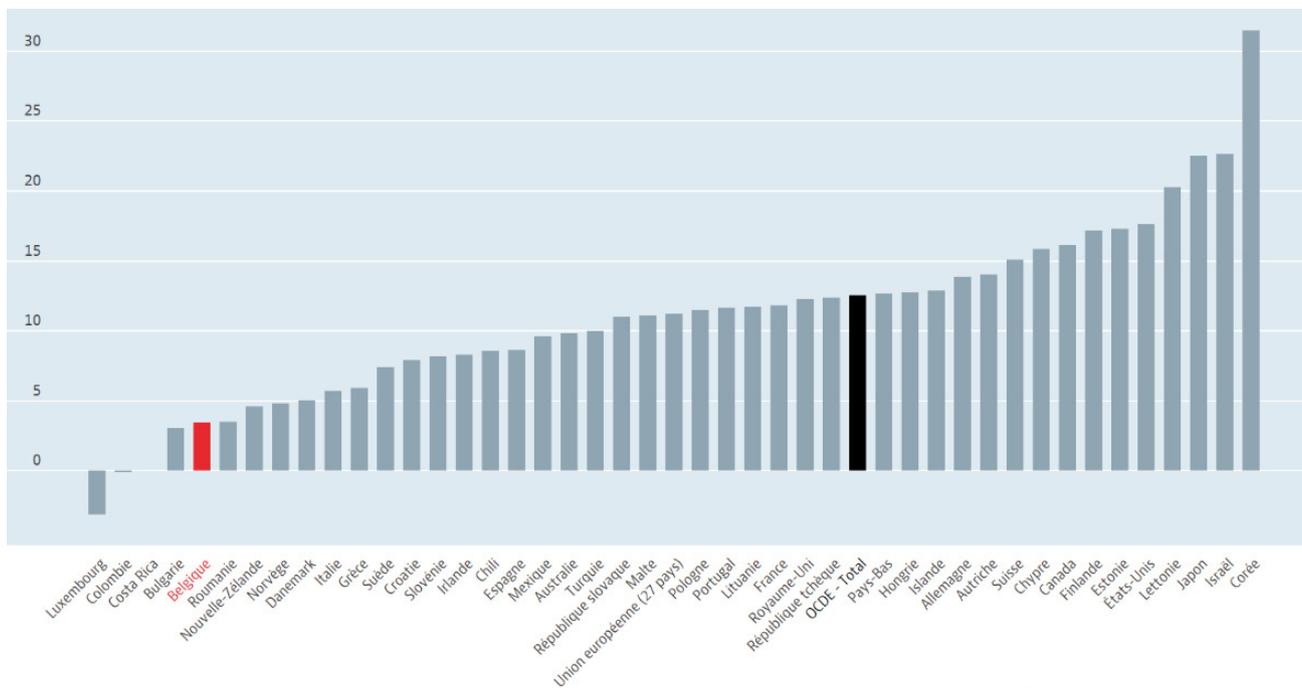
L'institut indique également que la Belgique fait mieux que la moyenne européenne dont l'écart est de 14,1%<sup>2</sup>.

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) établit également des statistiques en la matière. Selon l'OCDE, la Belgique se classe parmi les bons élèves, avec un écart salarial de 3,4% en ce qui concerne le salaire médian. Selon ces mêmes chiffres, l'Islande, qui est souvent vu comme un modèle, se classe 17<sup>ème</sup> avec un écart de 13,6%<sup>3</sup>.

On remarque une différence entre les statistiques du « rapport belge » et les chiffres de l'OCDE. Les chiffres de l'IEFH, se base sur une formule qui permet de calculer l'écart salarial par la différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes. Les différences de chiffres peuvent être dues aux données utilisées qui peuvent être différentes.

---

<sup>2</sup> L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2021, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), Bruxelles, 2021  
<sup>3</sup> <https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-salarial-femmes-hommes.htm>



Source : Ecart salarial femmes-hommes, OCDE, 2020.

# LA LÉGISLATION EXISTANTE EN BELGIQUE

---

En vue de lutter contre l'écart salarial, différentes initiatives ont été prises en Belgique, il y a déjà quelques années. En 2012, a été votée la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (et a été modifiée par une loi du 12 juillet). Les objectifs de cette loi sont les suivants :

- S'attaquer à l'écart salarial au sens strict, c'est-à-dire au fait que les travailleuses soient sous-payées.
- associer les partenaires sociaux : l'objectif est de faire en sorte que l'écart salarial devienne un thème permanent de la concertation sociale aux trois niveaux de négociation, interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise.
- Pour que l'écart salarial puisse faire l'objet de négociations, il est nécessaire de rendre cet écart visible (transparent), et négociable.
- Ce souci de rendre l'écart salarial visible et d'en faire un objet de négociations constitue le fil conducteur des mesures mises en place.

L'accord de gouvernement (2020) prévoit d'ailleurs que « des mesures complémentaires seront prises pour rendre plus efficace la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes »<sup>4</sup>.

## LA SITUATION EN ISLANDE

En 2018, l'Islande a adopté une législation régissant l'écart salarial entre femmes et hommes. Que couvre-t-elle ? L'objectif annoncé était de limiter l'écart salarial à 5% maximum. Il y a une obligation pour les sociétés publiques et privées employant plus de 25 personnes de se procurer un certificat prouvant qu'ils respectent l'égalité salariale, sous peine d'amendes.

La nouvelle loi couvre par ailleurs l'origine ethnique, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle ou encore le handicap. Enfin, au sein des entreprises, chaque poste est évalué par rapport à une grille de critères : expérience, niveau d'éducation, pression mentale, difficulté physique, responsabilité... Tous ces chiffres combinés donnent une note, et chaque salarié qui obtient la même note doit avoir une paie similaire, avec une marge de 5 % maximum.

Comme le montre l'encadré, l'objectif affiché par les Islandais (marge de 5% sur la même fonction) est très légèrement inférieur à la situation belge mesurée sur l'ensemble des fonctions. Il est légitime de penser que la Belgique performe mieux que l'objectif islandais centré sur une seule fonction (pas de données statistiques a priori).

On a vu que la Belgique a également inscrit l'égalité homme-femme dans la législation avec la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

---

<sup>4</sup> *Accord de gouvernement, 2020, p.86.*

Trois types de différenciations d'écart salarial semblent donc être pertinents. Ils répondent à différents leviers :

- L'écart salarial horaire pour une même fonction au sein d'une même entreprise ou administration (pas de donnée statistique en Belgique a priori).
- L'écart salarial horaire pour l'ensemble des fonctions au sein de l'ensemble des entreprises ou administrations (9,2% de différence en Belgique – source : IEFH).
- L'écart salarial annuel pour l'ensemble des fonctions au sein de l'ensemble des entreprises ou administrations (23,1% de différence en Belgique – source : IEFH)

**Le premier volet** (écart salarial horaire pour une même fonction) est de la responsabilité de l'entreprise. La législation existante tend à supprimer ce type de différenciation au sein d'une même fonction. Un objectif de zéro différence doit être poursuivi (pour rappel, en Islande, un écart de 5% reste possible). Il nous faut trouver un système qui permette d'instaurer cette égalité sans pour autant trop alourdir la charge administrative des entreprises.

**Le second volet** (écart salarial horaire pour l'ensemble des fonctions) comporte des leviers plus divers. **Les femmes sont surreprésentées dans certains secteurs généralement moins rémunérateurs** (non marchand, enseignement fondamental, nettoyage...) et les hommes dans les secteurs plus rémunérateurs (finance, ingénierie...). Les leviers ne sont donc peu ou pas du tout du ressort des entreprises. L'orientation des carrières et des études doit faire l'objet d'une attention particulière : carrières et études (sciences humaines vs sciences dures) ne sont pas genrées. Il faut « ouvrir » et « vendre » les études et carrières malheureusement atypiques chez les femmes.

**Pour le troisième volet** (écart salarial annuel pour l'ensemble des fonctions), les leviers sont encore plus nombreux. En effet, les écarts sont principalement dus à des différences d'aménagement du temps de travail. Aujourd'hui, **les temps partiels** sont très majoritairement occupés par des femmes : 42,7% des femmes travaillaient en temps partiel (contre 55% en 2015)<sup>5</sup>. A cela s'ajoute la problématique des familles monoparentales (majoritairement féminines) ou encore de certaines fonctions surreprésentées chez les femmes (secteur du nettoyage en particulier) dans lesquels les emplois sont très majoritairement à temps partiel. Le temps partiel peut aussi être la conséquence de choix de carrière et de formation passées : lorsqu'une femme se forme ou occupe une fonction moins rémunératrice, elle est aussi plus susceptible d'être l'élément du couple qui sera amené à réduire son temps de travail. En effet, il s'opère souvent des choix rationnels qui impliquent que le conjoint dont la rémunération est la moins importante soit celui qui réduise son temps de travail afin d'affecter le moins possible les finances du couple.

---

<sup>5</sup> [https://figvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/combinaison\\_travailfamille/etat\\_des\\_lieux\\_en\\_belgique](https://figvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/combinaison_travailfamille/etat_des_lieux_en_belgique)

# UN PLAN GLOBAL D'ACTION CONTRE LES DIFFÉRENCES DE RÉMUNÉRATION

---

La Belgique dispose déjà d'un arsenal législatif conséquent en la matière. Des améliorations restent-elles possibles ?

Nous pourrions par exemple envisager une évaluation complète des dispositifs législatifs existants concernant l'écart salarial pour une même fonction, en ce compris l'application de sanctions éventuelles.

Par ailleurs, il est essentiel d'appuyer une mobilisation des leviers régionaux communautaires et fédéral pour ouvrir et vendre les études et carrières surreprésentées chez les hommes (**plus de femmes dans les carrières STEM**, par exemple).

Enfin, nous devons continuer la réflexion sur les mécanismes de réduction de temps de travail (temps partiel) ou de congés familiaux qui influencent les différences de rémunération entre femmes et hommes et se révèlent parfois être des « pièges à carrière ». On remarque depuis quelques années une évolution sociétale, la participation familiale et domestique des hommes est en effet de plus en plus importante et doit continuer à être encouragée. Les pères sont de plus en plus demandeurs de s'occuper de leur famille et des tâches inhérentes à une vie de famille.

En outre, des changements législatifs ont également été initiés pour le **congé de paternité** par exemple. En effet, en 2021, le congé de paternité est passé de 10 à 15 jours et il passera à 20 jours en 2023<sup>6</sup>. Cette mesure concerne tous les travailleurs (salariés, indépendants ou fonctionnaires) et est un élément extrêmement positif. Plus largement, si au début des années 2000, 91,6% des congés parentaux étaient pris par la mère, la part des hommes est désormais d'environ 30 %. Il faut continuer à encourager les hommes à assumer une plus grande part des responsabilités familiales. Cette évolution des mœurs ne dépend cependant que peu du politique.

---

<sup>6</sup> [https://www.rtbfb.be/info/belgique/detail\\_le-conge-de-paternite-passera-a-15-jours-en-2021?id=10636317](https://www.rtbfb.be/info/belgique/detail_le-conge-de-paternite-passera-a-15-jours-en-2021?id=10636317)





# CONCLUSIONS

---

Comme nous l'avons vu, la législation belge est en pointe en matière de lutte contre l'écart salarial. Et même si des améliorations peuvent toujours voir le jour du côté des entreprises, l'orientation des carrières et des études doit faire l'objet d'une attention particulière.

La féminisation de certaines professions (puéricultrices, gardes d'enfants, gardes malades, etc.) dans des secteurs souvent moins rémunérateurs impactent globalement le salaire des femmes.

Par ailleurs, en Belgique, 42,7% des femmes travaillent en temps partiel, contre 12,6% des hommes. Par ce temps partiel, elles ont donc un salaire moins élevé et moins d'opportunités en termes de promotion. Une évolution sociétale est en cours à ce niveau. Il est essentiel de continuer à la promouvoir pour une meilleure égalité homme-femme, dans la vie privée et professionnelle.

# BIBLIOGRAPHIE

---

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Rapport 2021, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), Bruxelles, 2021.

## ARTICLE

OCDE, Ecart salarial femmes-hommes, 2020,  
<https://data.oecd.org/fr/earnwage/ecart-salarial-femmes-hommes.htm>

## PRESSE

RTBF, L'égalité salariale hommes-femmes : la commission européenne préconise des amendes,  
[https://www.rtbf.be/info/economie/detail\\_egalite-salariale-hommes-femmes-la-commission-europeenne-preconise-des-amendes?id=10711531](https://www.rtbf.be/info/economie/detail_egalite-salariale-hommes-femmes-la-commission-europeenne-preconise-des-amendes?id=10711531)

RTBF, Le congé de paternité passera à 15 jours en 2021,  
[https://www.rtbf.be/info/belgique/detail\\_le-conge-de-paternite-passera-a-15-jours-en-2021?id=10636317](https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_le-conge-de-paternite-passera-a-15-jours-en-2021?id=10636317)



*Avenue de la Toison d'Or 84-86  
1060 Bruxelles*

*02.500.50.40  
info@cjg.be*

*www.cjg.be*



FÉDÉRATION  
WALLONIE-BRUXELLES