

01 oct 2026 -08:59

## Ecart salarial : 6,6% en attendant la transparence salariale

Bruxelles, le 1er octobre 2026 — L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie une mise à jour des chiffres relatifs à l'écart salarial. En Belgique, celui-ci diminue légèrement pour atteindre 6,6 %. Ce chiffre tient compte de la différence entre la durée moyenne de travail des femmes et celle des hommes. Sans cette correction, l'écart salarial s'élève à 19,0 %. Autrement dit, sur une base annuelle, une femme gagne près d'un cinquième de moins qu'un homme. Dans le secteur privé, l'écart salarial corrigé atteint 9,7 % contre 23,7 % sans correction pour la durée de travail.

Les nouveaux chiffres, basés sur les salaires de 2024, confirment une tendance plus générale : ces dernières années, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'est progressivement réduit. Les progrès restent toutefois modestes et les inégalités en matière de salaire et de carrière demeurent considérables.

L'un des facteurs qui explique cette tendance à la baisse est le renouvellement de la population active. La génération de femmes qui quitte progressivement le marché du travail est remplacée par une génération qui, en moyenne, est beaucoup plus diplômée.

On observe par ailleurs un important déséquilibre entre les femmes et les hommes aux deux extrémités de l'échelle des salaires. Les rémunérations les plus élevées restent principalement attribuées aux hommes tandis que les femmes sont surreprésentées à l'autre extrémité de la distribution. Le groupe le plus précaire reste celui des ouvrières du secteur privé. Dans ce groupe, l'écart salarial corrigé pour la durée de travail atteint 19,2 % (contre 19,3 % sur la base des salaires de 2023). Cela signifie qu'en Belgique, une ouvrière du secteur privé gagne encore, en moyenne, près d'un cinquième de moins par heure qu'un ouvrier.

### Comparer correctement

Pour bien comprendre l'écart salarial il est important de distinguer deux indicateurs, l'un tient compte de la durée de travail, l'autre non. Cette distinction est essentielle, car les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, ce qui explique en grande partie l'écart salarial non corrigé. Cette inégalité en matière de travail à temps partiel est en grande partie due à la répartition inégale des tâches ménagères et familiales ainsi qu'à l'organisation du travail dans les secteurs qui emploient de nombreuses femmes, comme le commerce ou le nettoyage.

Le pourcentage corrigé est donc plus révélateur que le pourcentage non corrigé pour appréhender les inégalités salariales et la ségrégation sur le marché du travail. Les femmes exercent souvent des emplois différents, dans des secteurs différents, et occupent moins souvent des fonctions dirigeantes que les hommes. Ces trois facteurs ont pour conséquence qu'elles perçoivent des rémunérations moins élevées.

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, explique « *L'écart se réduit lentement mais sûrement, mais il subsiste et reste plus important pour certaines femmes que pour d'autres. Pouvoir l'expliquer ne signifie pas pour autant qu'il soit justifié : ces différences reflètent des inégalités qui persistent. Le fait que de nombreuses femmes travaillent dans des secteurs moins bien rémunérés, qu'elles accumulent moins d'ancienneté et qu'elles travaillent plus souvent à temps partiel*

*que les hommes n'est pas anodin. Ces réalités appellent des réponses politiques. Une meilleure répartition du travail non rémunéré entre les femmes et les hommes, une plus grande valorisation du travail rémunéré ou non rémunéré lié au "care", l'élimination des stéréotypes de genre ainsi que des inégalités de chances et des discriminations sur le lieu de travail sont des défis auxquels nous devons répondre en tant que société. »*

## La très attendue transparence salariale

La directive européenne sur la transparence des rémunérations impose aux employeurs, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, de mettre en place une politique salariale plus transparente. La directive ne fera pas en sorte que les femmes cessent soudainement de travailler à temps partiel ou que la répartition des tâches ménagères change du jour au lendemain. Elle permettra toutefois de comparer, au sein d'une entreprise ou d'une organisation, si une personne reçoit un salaire égal pour un travail égal, indépendamment de son sexe.

L'Union européenne a imposé à tous les États membres de transposer ces règles dans leur législation. Cette transposition aurait dû être réalisée au plus tard en juin 2026. Or, la Belgique n'est toujours pas en ordre à ce jour. Les entreprises et les organisations demandent donc, à juste titre, davantage de clarté dans les meilleurs délais.

*« La transposition de la directive sur la transparence des rémunérations permettra aux travailleurs et travailleuses de mieux comprendre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes au sein de leur entreprise ou organisation. C'est également à ce niveau que les injustices sont concrètement vécues. Il est dès lors essentiel de réduire au minimum la charge administrative supplémentaire pour les entreprises et les organisations. De outils et des guides pratiques doivent permettre de rendre les obligations de rapportage facilement applicables au sein des entreprises. La transparence salariale pourra ainsi s'intégrer naturellement au fonctionnement des organisations et devenir un véritable levier pour identifier et combattre les inégalités de rémunération. »* précise Michel Pasteel.

Consultez sur le site de l'Institut le [rapport complet sur les chiffres de l'écart salarial en 2026](#).

Un aperçu de [l'ensemble des rapports de l'Institut consacrés à l'écart salarial ainsi que d'autres publications connexes](#) est également disponible sur le site Internet. Il suffit d'indiquer « écart salarial » dans la barre de recherche « Rechercher un thème ou un sujet ».

Contact presse  
Véronique De Baets  
Porte-parole  
+32 479 25 04 41

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est un organisme public indépendant qui lutte contre toute forme de discrimination et d'inégalité fondée sur le genre. D'année en année, le nombre de signalements reçus par l'Institut augmente. L'Institut informe les victimes et les soutient en cas d'éventuelles procédures judiciaires. Par ailleurs, l'Institut fournit des informations sur le cadre légal et émet des avis et des recommandations, notamment à l'intention du gouvernement et du parlement. Il est

également chargé de collecter des données et des statistiques, de mener des recherches, de proposer des formations, ainsi que de mettre en place des initiatives politiques concrètes et des campagnes de sensibilisation.

Les victimes ou témoins de discrimination fondée sur un critère protégé par la loi Genre (notamment le sexe) peuvent obtenir des informations sur leurs droits, gratuitement et en toute confidentialité. Si elles le souhaitent, elles peuvent également introduire un signalement en appelant le 0800/12 800 (numéro gratuit) ou en consultant le site [aide.iefh.be](http://aide.iefh.be).

Suivez l'Institut sur [LinkedIn](#), [Facebook](#), [Instagram](#) et [YouTube](#).

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

Véronique De Baets  
Porte-parole (FR)  
+32 2 233 40 34  
+32 479 25 04 41  
[veronique.debaets@iefh.be](mailto:veronique.debaets@iefh.be)

Sofie Roelandt  
0472 71 25 53  
[sofie.roelandt@igvm.be](mailto:sofie.roelandt@igvm.be)