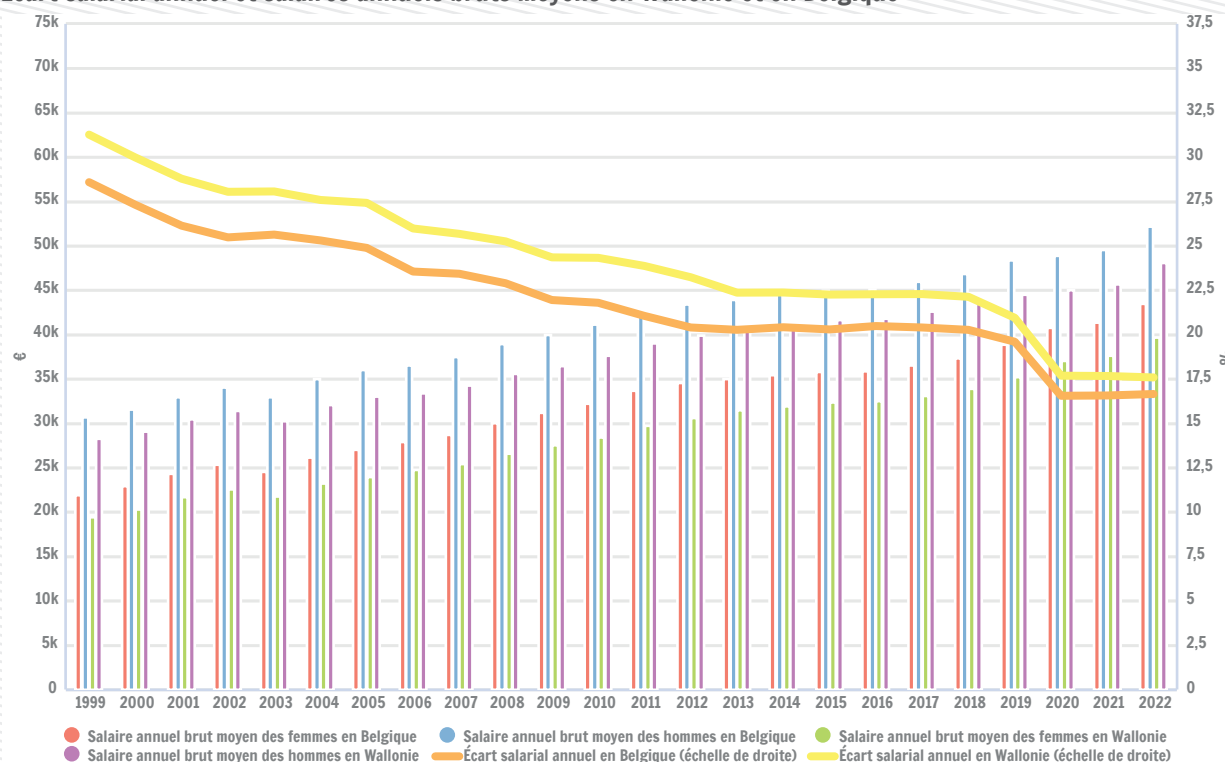


Ecart salarial de genre dans le secteur privé

17,6%

En moyenne, les salariées du secteur privé en Wallonie gagnent annuellement 17,6 % en moins que les salariés masculins

Écart salarial annuel et salaires annuels bruts moyens en Wallonie et en Belgique



Sources : Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires, Calculs : Statbel

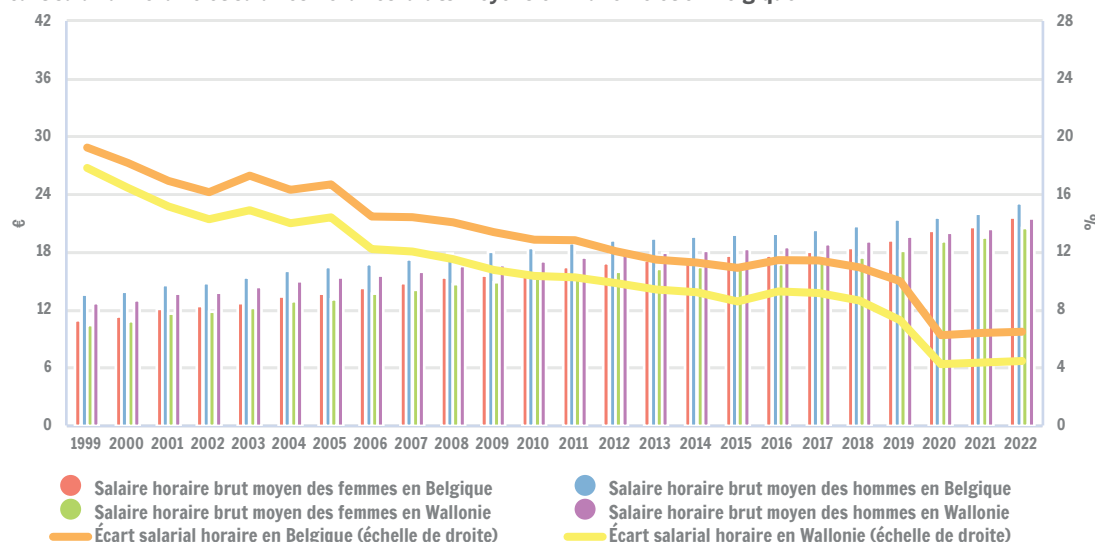
L'écart salarial de genre est défini comme la différence entre le salaire moyen des hommes et des femmes divisée par le salaire moyen des hommes. Exprimé en pourcents, il peut s'interpréter comme la proportion dans laquelle il faudrait diminuer le salaire des hommes pour qu'il soit égal à celui des femmes. Par exemple, un écart salarial de 17,6 % dans le secteur privé indique qu'il faudrait, en moyenne, diminuer de 17,6 % les salaires des hommes pour qu'il n'y ait plus d'inégalités de salaire selon le genre. Réciproquement, cela veut dire qu'il faudrait augmenter en moyenne de 21,2 % le salaire des femmes pour que leurs salaires atteignent le niveau de ceux des hommes.

L'écart salarial est ici calculé à partir des salaires annuels bruts, indépendamment de nombreux facteurs influençant le montant du salaire, comme le temps de travail presté, le métier, le secteur d'activités, l'ancienneté. Même si cet indicateur ne compare pas des postes équivalents, il permet de rendre compte de différences importantes de niveau de vie (le salaire brut influençant le revenu net), de futurs droits (notamment à la pension) et de valorisation sociale des emplois occupés.

On observe une réduction régulière des écart salariaux de genre en Wallonie en Belgique dans les années 2000, suivie par une stabilisation dans les années 2010. Il n'est pas impossible que la forte baisse en 2020 soit liée à la crise du Covid-19 qui a fortement perturbé le marché du travail (chômage temporaire dans certains secteurs par exemple). Sa stabilisation en 2021 et 2022 semble indiquer qu'il s'agit cependant d'un effet plus structurel. L'écart salarial est légèrement plus élevé en Wallonie que dans l'ensemble de la Belgique, alors que les salaires, tant des hommes que des femmes, y sont plus bas.

Ecart salarial de genre dans le secteur privé

Écart salarial horaire et salaires horaires bruts moyens en Wallonie et en Belgique



Sources : Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires, Calculs : Statbel

L'écart salarial horaire permet de contrôler le fait qu'une partie des écarts de salaires entre femmes et hommes tient du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Ces contraintes ne proviennent pas d'une préférence « naturelle » des femmes pour le temps partiel, mais à des contraintes – notamment en lien avec le travail domestique et de l'éducation des enfants, qui reposent encore aujourd'hui très largement sur les femmes. En 2022 pour la Wallonie, l'écart salarial horaire s'élève à « seulement » 4,5 % contre 17,6 % pour l'écart salarial annuel. Ainsi, si l'écart salarial annuel est plus important en Wallonie que pour l'ensemble de la Belgique, c'est l'inverse pour l'écart salarial horaire (qui s'élève à 6,5 %). D'autres variables peuvent aussi "expliquer" l'écart salarial horaire. Par exemple, en Wallonie, l'âge, l'ancienneté, le niveau de diplôme, la profession, le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel), la taille de l'entreprise, le type d'entreprise expliquent ensemble environ la moitié de l'écart salarial horaire. Cependant, ces « explications » ne sont pas des justifications car elles résultent, pour partie, d'autres inégalités et discriminations, par exemple dans l'accès à certaines professions ou de répartition du travail domestique.

Définitions et sources

Les données utilisées pour calculer cet indicateur proviennent de l'enquête sur la structure des salaires, une enquête annuelle menée par Statbel (et supervisée par Eurostat) auprès des entreprises employant au moins dix salariés. Les secteurs de l'agriculture, de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale, des arts spectacles et activités récréatives, les autres activités de services, les activités où les ménages sont des employeurs et les activités extraterritoriales (codes NACE A, O, P, Q, R, S, T et U) ne font pas partie de l'enquête. Les secteurs des industries extractives, de l'immobilier, des activités spécialisées, scientifiques et techniques et des activités de services administratifs et de soutien (codes NACE B, L, M et N) n'ont été intégrés dans l'enquête qu'à partir de 2009.

Pertinence et limites

Les chiffres publiés ici diffèrent de ceux publiés par Eurostat et de ceux publiés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, en raison de sources et méthodologies différentes. L'écart salarial que nous publions ici est plus élevé, parce les secteurs non marchands et publics (non repris ici) présentent des écarts salariaux plus faibles. Le fait que les petites entreprises ne soient pas prises en compte constitue aussi un autre biais. Précisons aussi que l'écart salarial se calcule sur base du lieu de travail et non sur base du lieu de résidence des salariés. Les frontaliers sortants et navetteurs vers Bruxelles n'y sont donc pas inclus.

Pour en savoir plus :

<https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=tesem180> et

https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial

Personne de contact : François Ghesquière (f.ghesquiere@iweps.be) / prochaine mise à jour : décembre 2026