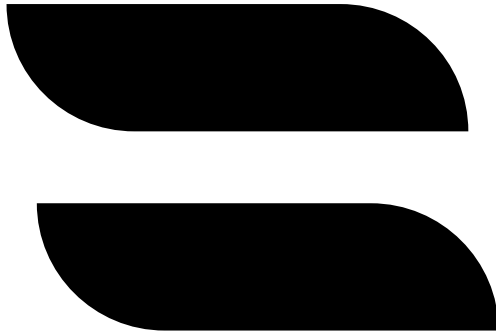


Recommandation

IEFH.REC.2026-0027

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes



**Rapport Charte sociale européenne art. 4§3 –
Contribution de l'Institut pour l'égalité des femmes et
des hommes et du Vlaams Mensenrechteninstituut
(VMRI-Institut flamand des droits humains)¹**

30 juin 2026

¹ La préparation de ce rapport a été réalisée en concertation avec l'Institut fédéral des droits humains (IFDH) et Unia (Centre interfédéral pour l'égalité des chances) qui introduisent leur propre rapport parallèle sur la base de leurs mandats respectifs.

Créé par la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a notamment pour tâche de veiller au respect de la législation en matière d'égalité des femmes et des hommes et de lutter contre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur un critère protégé par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

À ce titre, l'Institut est notamment habilité, de sa propre initiative ou à la demande des autorités, de personnes privées ou d'institutions, à adresser des recommandations à ces acteurs, y compris des recommandations visant à améliorer les lois et les réglementations.

1. Égalité salariale générale pour un travail de valeur égale – contribution de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

1.1 Introduction

Le principe « À travail égal, salaire égal » appliqué aux femmes et aux hommes est inscrit dans diverses réglementations internationales et belges. En ce qui concerne la réglementation fédérale, voir notamment : la CCT n°25, la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes et la loi du 10 mai 2007. [Législation](#).

Il existe également déjà une jurisprudence importante :

Par exemple, dans un [arrêt du 22 juin 2020](#), la Cour de cassation a annulé un arrêt de la cour du travail de Mons. Dans cette affaire, introduite notamment par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (ci-après : « l'Institut »), la cour du travail avait estimé que la victime avait été licenciée parce qu'elle avait pris un crédit-temps pour s'occuper de son enfant âgé de moins de huit ans. Elle avait donc droit à une indemnité forfaitaire équivalente à six mois de salaire brut. La Cour de cassation s'est prononcée sur le mode de calcul de cette indemnité : celle-ci doit être calculée sur la base du salaire à temps plein perçu avant la prise de crédit-temps à temps partiel. Cf. : [L'indemnité de protection contre le licenciement dans le cadre d'un crédit-temps à mi-temps doit être calculée sur base des prestations à temps plein | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

Mais malgré cet arsenal législatif, on observe toujours un écart salarial.



1.2 Le rapport sur l'écart salarial

L'Institut publie tous les quatre ans un rapport détaillé sur l'écart salarial en Belgique.

Il ressort du rapport sur l'écart salarial de 2025 qu'une fois **corrigé pour la durée de travail, l'écart salarial en Belgique s'élève à 7,0%**. Sans cette correction, ce pourcentage s'élève à 19,5%. Ces chiffres s'appuient sur les données de l'ONSS et ont été calculés à partir des données les plus complètes possibles concernant les salaires et l'emploi des femmes et des hommes en Belgique en 2023.

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.

L'Institut estime qu'il est important de mentionner ces deux pourcentages (7,0% et 19,5%, corrigé et non corrigé pour la durée de travail), parce que la répartition inégale de la durée de travail n'est pas un élément sexuellement neutre. Le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes constitue une grande partie de l'inégalité sur le marché du travail.

C'est surtout pour les femmes qui se trouvent dans des situations précaires sur le marché du travail que l'on constate à peine une amélioration.

On observe 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 à leurs propres enfants ou à des membres de la famille dépendant-e-s constituent la principale raison du travail à temps partiel.

En résumé, celui ou celle qui travaille à temps partiel perçoit moins par mois ou par an que celui ou celle qui travaille à temps plein. Le travail à temps partiel est la principale cause des différences de salaire moyennes entre les femmes et les hommes. Cette inégalité dans le travail à temps partiel est largement due à la répartition inégale des tâches ménagères et des soins et à l'organisation du travail dans les secteurs où travaillent de nombreuses femmes, par exemple dans le secteur de la distribution ou du nettoyage.

Une autre cause importante se situe au niveau de la ségrégation : les femmes exercent souvent d'autres fonctions, dans d'autres secteurs et elles occupent moins souvent des fonctions dirigeantes. Les salaires moyens moins élevés des femmes reflètent toutes ces différentes formes d'inégalité de genre sur le marché du travail.



C'est pourquoi l'Institut a attiré l'attention, dans ses différentes recommandations politiques et dans son mémorandum adressé au gouvernement, sur le travail à temps partiel, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et la ségrégation sur le marché du travail. (voir le rapport CEDS de l'Institut dans le cadre de l'article 20).

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.

L'Institut mène actuellement une étude complémentaire sur l'écart de genre dans les rémunérations extralégales et publiera des recommandations politiques supplémentaires à ce sujet.

Pour ce qui est des contributions patronales aux pensions complémentaires, l'écart s'élève toujours à 27,0%.

Rapports les plus récents : [Chiffres sur l'écart salarial en Belgique | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

1.3 (Nécessité de) Sensibilisation et (d')information

L'Institut organise diverses campagnes de sensibilisation et développe différents outils en matière d'égalité salariale à l'intention de diverses parties prenantes, car, indépendamment des mesures légales, on constate encore un manque considérable d'informations, de transparence et d'actions (structurelles) (cf. infra).

Exemples d'outils et d'actions de sensibilisation destinés aux employeurs : [Gender@Work - Mesures inspirantes](#)

Exemples d'outils et d'actions de sensibilisation dans le cadre du traitement des dossiers relatifs à l'égalité salariale pour les travailleur·se·s sociaux·les, les avocat·e·s et les professionnel·le·s du droit : [Comment constituer un dossier pour demander l'égalité salariale ? Un manuel d'Equinet | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes](#)

1.4 Assistance juridique aux victimes de discrimination salariale par l'Institut

L'Institut est compétent pour recevoir et traiter les plaintes et les signalements relatifs à la discrimination salariale liée à un ou plusieurs critères protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (sexe, grossesse, procréation médicalement assistée, accouchement, allaitement, maternité, responsabilités familiales, identité de genre, expression de genre, caractéristiques sexuelles et transition médicale ou sociale), mais reçoit peu de signalements sur ce sujet.

En 2024, par exemple, l'Institut a reçu 25 signalements relevant de la catégorie « fixation du salaire », dont 15 plaintes, c'est-à-dire des signalements émanant d'une personne estimant être victime de discrimination dans une situation concrète. Le faible nombre de plaintes relatives à la discrimination salariale s'explique par la difficulté pour les signalant·e·s de rassembler elles-mêmes des éléments indiquant un préjudice.



Le-La signalant-e et/ou l'Institut doit pouvoir démontrer qu'il existe au moins un soupçon de discrimination. Cela n'est généralement pas aisé dans les affaires de discrimination, et encore moins dans les dossiers relatifs à la discrimination salariale. L'Institut ne dispose pas encore lui-même de pouvoirs d'enquête (cf. infra) et ne peut pas non plus, dans ce cadre, obliger les employeurs à lui transmettre des informations. À l'heure actuelle, l'Institut peut obtenir des informations par deux voies : soit en engageant une procédure judiciaire, ce qui n'est guère recommandé au stade de l'analyse, soit en faisant appel à l'inspection des lois sociales. Dans ce cadre, une convention de collaboration a été conclue en 2014 entre l'Institut et ce service d'inspection fédéral. Cela permet à l'Institut, dans les dossiers relatifs à une éventuelle discrimination sur le lieu de travail, y compris la discrimination salariale, de faire appel à l'inspection pour mener certains actes d'enquête dans des dossiers concrets. Cette inspection peut, par exemple à la demande de l'Institut, mener une enquête sur place lorsqu'il existe des indices laissant supposer l'existence d'un traitement défavorable. Si cette enquête permet de mettre au jour des éléments ou des preuves, l'Institut peut alors entreprendre d'autres démarches. En 2018, l'Institut a également conclu une convention de collaboration spécifique avec l'inspection régionale de l'emploi (Bruxelles Économie et Emploi) afin de lutter contre la discrimination dans l'accès au marché du travail dans la Région de Bruxelles-Capitale.

La réticence des travailleur-se-s à effectuer un signalement concernant une discrimination salariale potentielle est probablement due au manque d'informations concernant la fixation des salaires et des barèmes salariaux, à la difficulté d'accéder à ces informations et, en lien avec cela, à la problématique de la charge de la preuve (actuellement uniquement renversement de la charge de la preuve), etc.

Ces constatations vont dans le sens des conclusions du comité : *Recommendation CM/RecChS(2021)1 nav (Complaint No. 124/2016, decision on the merits of 6 December 2019* [Findings 2023 EN](#)

L'Institut estime que, outre les éventuels mandats et compétences supplémentaires conformes à la Directive (UE) 2024/1500 (notamment en matière de pouvoir d'enquête), la mise en œuvre de la nouvelle Directive 2023/970/UE peut constituer une plus-value.

2. Mise en œuvre de la nouvelle Directive 2023/970/UE du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit

Contribution de l'Institut pour l'égalité des femmes et du VMRI

2.1 Contribution de l'Institut

Au niveau fédéral, aucun accord n'a encore été trouvé sur un avant-projet de loi transposant la directive.

L'Institut estime que la directive comprend une série de garanties en matière de voies de recours ainsi que d'application et de respect du droit, qui apporteront une importante plus-value

Notamment en matière d'indemnisation pour discrimination salariale, qui, au sens de la directive, est plus large que pour d'autres types de discrimination. Il existe un délai de prescription spécifique ainsi qu'une disposition relative au paiement des frais de justice, même si le·la travailleur·se a été débouté·e. La directive exige également que des sanctions dissuasives soient prévues en cas de récidive. La directive prévoit une protection étendue contre le harcèlement (sexuel) et les repréailles. La définition du harcèlement sexuel est conforme à celle déjà utilisée dans la Directive 2006/54/CE, mais qui n'a pas encore été entièrement transposée dans la législation belge et devra donc l'être. La directive comporte des dispositions susceptibles de faciliter l'assistance juridique aux victimes : elle contient en effet une disposition prévoyant, dans certaines situations, un renversement de la charge de la preuve. La directive prévoit également des sanctions en cas de non-respect de l'ensemble des nouvelles obligations/dispositions qu'elle contient.

Au niveau fédéral, l'Institut est considéré comme l'organisme pour l'égalité de traitement, tel que mentionné dans la Directive 2023/970/UE. La directive prévoit à plusieurs endroits un rôle nouveau ou complémentaire pour l'organisme pour l'égalité de traitement qui, selon l'Institut, peut apporter une plus-value, notamment en ce qui concerne le droit d'agir en tant qu'intermédiaire pour les demandes d'informations émanant des travailleur·se-s, le droit de solliciter des informations auprès des employeurs et le droit d'assurer un monitoring et de contribuer à l'application de la directive.

Il est également important de noter que la directive stipule que les États membres doivent garantir que les organismes pour l'égalité de traitement puissent s'acquitter efficacement de leurs tâches



relatives au respect du droit à l'égalité de rémunération et reçoivent des moyens suffisants à cette fin.

L'Institut souligne expressément la nécessité de se voir attribuer des moyens supplémentaires dans le cadre de ces nouvelles compétences et de ces nouveaux mandats.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la directive, on examine encore si l'IEFH peut assumer **la fonction d'organisme de suivi en collaboration avec d'autres institutions**.

L'Institut demande expressément la mise en place d'un organisme de suivi fort et l'octroi de moyens supplémentaires à l'organisme désigné.

Enfin, l'Institut demande une transposition rapide et efficace de la directive en concertation avec toutes les parties prenantes concernées, dont l'Institut.

2.2 Contribution VMRI

Dans le cadre de l'article 4 de la CSE : reconnaître le droit à une rémunération équitable et, plus particulièrement, le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale, la transposition flamande de la Directive européenne (UE) 2023/970 est pertinente.

Le décret du 12 juin 2026 relatif à la transparence salariale et aux mesures en faveur de l'égalité de rémunération² transpose partiellement la Directive européenne (UE) 2023/970 pour le secteur public flamand.

Les compétences de l'Institut flamand des droits humains (*Vlaams Mensenrechteninstituut*) à cet égard ont été inscrites dans le décret *VMRI* par le décret modificatif du 22 mai 2026³.

L'arrêté du Gouvernement flamand modifiant les conditions minimales du statut et de la procédure disciplinaire du personnel des administrations locales et provinciales a également transposé certaines dispositions de la directive pour les administrations locales. Il a notamment été stipulé que les offres d'emploi et les intitulés de fonction doivent être neutres en termes de genre et que les procédures de recrutement et de sélection doivent être menées de manière non discriminatoire⁴.

² [Decreet van 12 juni 2026 over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning.](#)

³ [Decreet 22 mei 2026 tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, wat betreft de gedeeltelijke omzetting van de Europese richtlijnen met betrekking tot organen voor gelijke behandeling en loontransparantie.](#)

⁴ [Arrêté du Gouvernement flamand du 23 janvier 2026 modifiant les conditions minimales du statut et de la procédure disciplinaire du personnel des administrations locales et provinciales](#)

Au cours de la procédure législative relative au décret du 12 juin 2026 relatif à la transparence salariale et aux mesures en faveur de l'égalité de rémunération, plusieurs conseils consultatifs⁵ ont été consultés, notamment l'Institut flamand des droits humains⁶ et le Conseil d'État⁷.

De nombreuses remarques formulées par l'Institut flamand des droits humains et par le Conseil d'État ont été prises en compte dans le décret, ce qui a entraîné plusieurs modifications de l'avant-projet de décret.

Néanmoins, dans la version finale des décrets, toutes les dispositions n'ont pas été transposées avec le même soin. Ainsi, aucune suite n'a été donnée à la remarque concernant l'absence de transposition de la disposition relative à la mise à disposition d'informations sous une forme accessible aux personnes en situation de handicap. Les dispositions pertinentes du décret de gouvernance du 7 décembre 2018 ne concernent toutefois que les informations fournies via des sites web et des applications mobiles, et l'obligation doit s'appliquer sans qu'il soit nécessaire de demander des aménagements raisonnables⁸. Par ailleurs, le régime de protection contre les représailles n'a été transposé que pour la discrimination en matière de rémunération, et non pour l'exercice de l'ensemble des droits en matière d'égalité de rémunération découlant de la directive, ce qui est pourtant obligatoire en vertu de l'article 25 de la directive⁹. Nous estimons par ailleurs important de mentionner que l'article 28, paragraphe 3, de la directive oblige les États à fournir des moyens suffisants aux organismes pour l'égalité de traitement afin qu'ils puissent s'acquitter efficacement des tâches qui leur incombent en matière de respect du droit à l'égalité de rémunération. L'Institut flamand des droits humains n'a toutefois pas obtenu, pour l'instant, de moyens supplémentaires pour ces tâches supplémentaires. Pour plus de détails sur le décret de transposition, voir l'avis de l'Institut flamand des droits humains et du Conseil d'État¹⁰. Enfin, il convient de noter que le législateur flamand a pris la liberté, autorisée par la directive, de ne pas instaurer d'obligation de rapportage pour les services flamands, les autorités locales, etc.

⁵ Voir pour les différents avis : <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/voorontwerp-van-decreet-over-beloningstransparantie-en-maatregelen-voor-een-gelijke-beloning> et <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-regering/beslissingen-van-de-vlaamse-regering/voorontwerp-van-decreet-over-beloningstransparantie-en-maatregelen-voor-een-gelijke-beloning-0>.

⁶ [Vlaams Mensenrechteninstituut, Advies inzake het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning.](#)

⁷ [Adv. RvS 2 april 2026, nr. 78.990/3.](#)

⁸ [Vlaams Mensenrechteninstituut, Advies inzake het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning](#), p. 16-17; [Adv. RvS 2 april 2026, nr. 78.990/3](#), p. 16.

⁹ [Vlaams Mensenrechteninstituut, Advies inzake het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning](#), p. 21; [Adv. RvS 2 april 2026, nr. 78.990/3](#), p. 18.

¹⁰ Voir notes de bas de page 4, 5 et 6 pour les autres avis.