



L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique

Rapport 2013

Table des matières

Le rapport 2013.....	5
1. Différences salariales générales.....	7
1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels.....	7
1.2 L'écart salarial selon le statut.....	8
1.2.1 L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut.....	8
1.2.2 L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut.....	9
1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel.....	9
1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	10
1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	12
1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	12
1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel.....	13
1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel.....	15
1.4 Avantages extra-légaux.....	16
1.5 Évolution de l'écart salarial.....	17
1.6 Taux d'emploi.....	20
1.7 Enquête et estimations.....	21
1.7.1 Élargissement aux petites entreprises.....	22
1.7.2 Élargissement à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel.....	23
1.7.3 Élargissement à l'ensemble de l'économie.....	24
2. Part de la masse salariale totale.....	25
2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale.....	25
2.2 Écart salarial total.....	26
2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut.....	28
3. Facteurs d'inégalité.....	29
3.1 Travail à temps partiel.....	29
3.1.1 Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.....	29
3.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés.....	31
3.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel.....	31
3.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein.....	32
3.2 Âge.....	33
3.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial.....	33
3.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge.....	34
3.2.3 Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté.....	35
3.3 Niveau de formation.....	36
3.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation et écart salarial.....	37
3.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation.....	38
3.4 État civil et composition du ménage.....	39
3.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial.....	40
3.4.2 Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage et écart salarial.....	41
3.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage.....	42

3.5 Nationalité.....	44
3.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial.....	44
3.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique.....	46
3.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance	48
3.6 Ségrégation sur le marché du travail	50
3.6.1 Secteurs.....	50
3.6.2 Commissions paritaires	52
3.6.3 Professions	52
3.6.4 Plafond de verre.....	53
3.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants	53
3.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants	55
3.6.5 Taille de l'entreprise.....	57
3.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires.....	58
4. Expliquer l'écart salarial.....	60
4.1 La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts.....	60
4.2 Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée.....	62
Résumé	64
Recommandations politiques	71
Annexes.....	76
Liste des tableaux.....	94
Liste des graphiques.....	95

Intro

Ce rapport donne un aperçu de l'écart salarial en Belgique. Il est établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les chiffres ont été fournis par la Direction générale Statistique et Information économique du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan.

Le contenu de ce rapport peut également être consulté en ligne sur le site suivant : www.ecartsalarial.be.

Il existe quatre 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 selon le secteur, la fonction ou l'âge, par exemple. Seul l'effet du travail à temps partiel est pris en compte. La part de la masse salariale totale constitue une autre façon d'étudier l'écart salarial dans son ensemble: il s'agit alors de la répartition du total aux salaires payés. De nombreux facteurs favorisent l'inégalité, ces facteurs d'inégalité englobent: 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. La mesure dans laquelle l'écart salarial est lié à ces facteurs est étudiée dans la dernière catégorie d'indicateurs: expliquer l'écart salarial.

Le rapport sur l'écart salarial n'utilise que des sources de données officielles. Les calculs se font conformément aux indicateurs européens. Ce point est abordé de façon plus détaillée dans la rubrique Méthodologie du site web.

Le rapport 2013

Une femme gagne en moyenne 10% de moins par heure de travail qu'un homme. De très nombreuses femmes travaillent à temps partiel, de sorte que l'écart salarial calculé sur base annuelle s'élève à 23%.

En comparaison avec l'année dernière, l'écart salarial calculé en salaires horaires reste stable, tandis que l'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts augmente légèrement. Pour la plupart des indicateurs, nous observons une légère tendance à la baisse au niveau de l'écart salarial ; une constatation qui peut être faite la plupart des années. Dans un certain sens, l'année 2009, qui a été analysée dans le rapport 2012, était une année exceptionnelle, avec une diminution de l'emploi des hommes et de l'écart salarial. Au cours de l'année 2010, analysée dans le rapport 2013, nous constatons une légère reprise du taux d'emploi des hommes. La diminution de l'écart salarial revient de nouveau à son « rythme » habituel de quelques dixièmes de points de pourcentage par an, en d'autres termes une évolution qui se situe après la virgule. La légère reprise du taux d'emploi des hommes annule toutefois quelque peu la diminution de l'écart salarial au niveau des salaires annuels de l'année précédente. Lorsque l'écart salarial est calculé sur base des salaires annuels bruts, la différence de durée moyenne de travail entre les femmes et les hommes joue également un rôle.

Bien que 2010 n'ait pas été une année exceptionnelle du point de vue de l'évolution de l'écart salarial, de nombreux changements ont eu lieu sur le plan méthodologique. L'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires a notamment été élargie en 2010 à l'enseignement et aux secteurs des soins de santé et socio-culturel. Cet élargissement a lieu tous les quatre ans. Comme une nouvelle classification NACE des secteurs économiques est entre-temps entrée en vigueur, cet élargissement ne recouvre cependant pas tout à fait celui de 2006. Les secteurs ont été délimités autrement, et les enquêtes n'ont par conséquent pas le même taux de couverture qu'en 2006. En outre, une correction différente a été utilisée lors du calcul des salaires horaires du personnel enseignant, de sorte que la comparabilité sur ce plan n'est pas optimale. Ces changements au niveau de l'Enquête ont également des conséquences pour les estimations réalisées par le Bureau fédéral du Plan pour les secteurs manquants et les petites entreprises. Les estimations pour les années précédentes ont été rectifiées sur base des données de l'enquête de l'année 2010 ; ainsi les chiffres de l'année 2009 mentionnés dans le présent rapport ne correspondent pas tout à fait à ceux qui avaient été publiés dans le rapport 2012.

Une autre tendance qui s'observe à travers les années concerne le déplacement de l'écart salarial chez les travailleurs à temps partiel : l'écart entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel se creuse, tandis que l'écart entre les femmes et les hommes se réduit, tant chez les travailleurs à temps partiel que chez les travailleurs à temps plein. Cela indique peut-être que l'écart entre les fonctions mieux rémunérées et les fonctions moins agréables, avec des conditions de travail moins favorables, reste malheureusement une réalité.

Les chiffres du rapport 2013 concernent les données de l'enquête de l'année 2010.

Lorsque les données d'enquête de l'élargissement à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel ont été reprises dans un graphique ou un tableau, nous le signalons au moyen d'un astérisque: (2010).*

1. Différences salariales générales

1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels

L'écart salarial est tout d'abord calculé pour l'ensemble des travailleurs sur base des salaires horaires bruts. Cette méthode permet de neutraliser l'effet des différences au niveau de la durée de travail. Afin de justement refléter cet effet, l'écart salarial est calculé sur base des salaires annuels bruts.

Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2006-2010)

	2006	2007	2008	2009	2010
Écart salarial en salaires horaires	12%	12%	11%	11%	10%
Écart salarial en salaires annuels	25%	24%	23%	23%	23%

Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure que les hommes. Cette différence s'élève à 23% lorsqu'elle est calculée sur une base annuelle.

Il est important de donner les deux chiffres, 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 justement une grande partie de l'inégalité constatée sur le marché du travail. Cela est associé à la répartition inégale des tâches de soins, mais également aux attentes stéréotypées sur le marché du travail même et à la ségrégation: de très nombreux métiers exercés par beaucoup de femmes sont organisés dans le sens du travail à temps partiel, comme par exemple la distribution ou le nettoyage.

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 travailleurs de l'industrie et des services marchands. Pour l'année 2010, l'enquête a été élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé ainsi qu'au secteur socio-culturel. Le Bureau fédéral du Plan effectue des estimations pour les secteurs manquants et les petites entreprises, et ce sur base de données administratives. La rubrique intitulée Enquête et estimations donne davantage de détails sur ce point. Les anciennes estimations ont cette année été légèrement rectifiées sur base des nouvelles données.

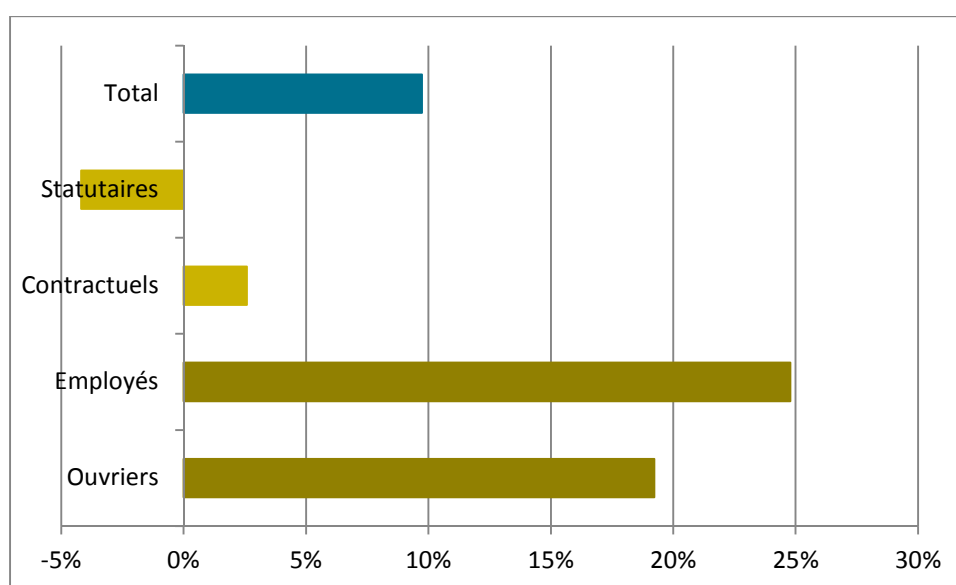
Par rapport aux années précédentes, l'écart salarial au niveau des salaires horaires a légèrement diminué en 2010. Calculé en salaires annuels, nous pouvons observer une petite augmentation. Vu que cette augmentation ne se reflète pas au niveau des autres indicateurs, il faut peut-être plutôt l'interpréter comme une stagnation.

1.2 L'écart salarial selon le statut

Dans le secteur privé, l'écart salarial est plus important que dans le secteur public. Le chiffre global se situe quelque part entre ces deux valeurs très divergentes. Et ce pour deux raisons principales. Premièrement, la fixation des salaires ne se déroule pas de la même manière dans les deux secteurs : dans la fonction publique, il n'y a en principe pas de composante salariale individuelle venant compléter les salaires fixés dans les barèmes. Et deuxièmement, la composition de l'effectif dans ce secteur est relativement équilibrée, même si le phénomène du plafond de verre y est également présent.

1.2.1 L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut

Graphique 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2010)



Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

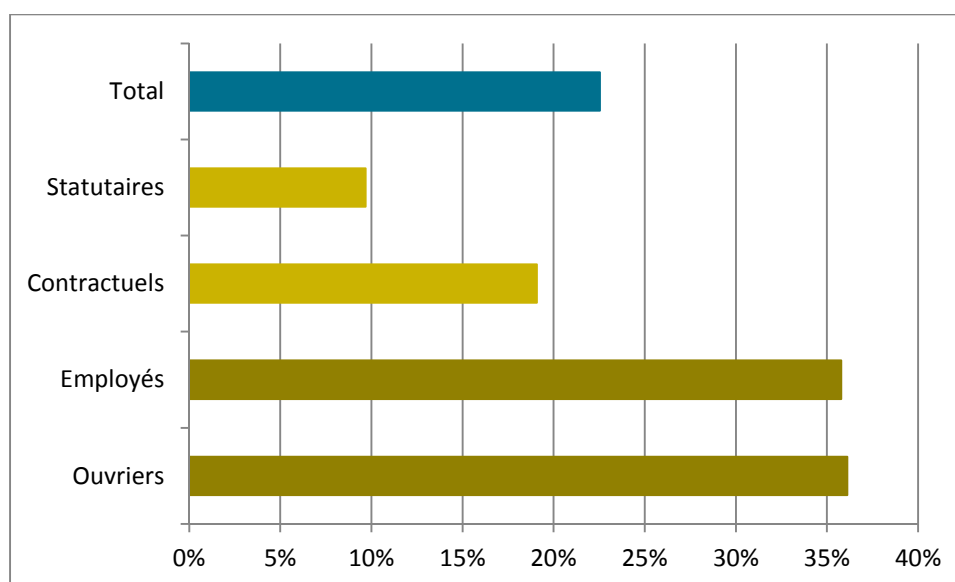
L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens est de 25% chez les employés, alors qu'il atteint 19% chez les ouvriers. Pour les fonctionnaires statutaires, l'écart salarial est négatif, mais pour les contractuels, il est de 3%. L'écart salarial pour l'ensemble de l'économie cache ainsi un écart salarial beaucoup plus important dans le secteur privé.

Le secteur de l'administration publique n'est pas repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Sur base des données du Bureau fédéral du Plan, il est quand même possible de décliner les résultats en fonction du statut et du secteur. L'écart salarial peut ainsi être calculé séparément pour les fonctionnaires statutaires, les fonctionnaires contractuels, les ouvriers et les employés. Comme il existe une inégalité de genre dans le secteur public sur le plan de la nomination statutaire – deux tiers des fonctionnaires masculins sont nommés, contre à peine la moitié chez les fonctionnaires féminins – la distinction entre ces deux statuts dans la fonction publique.

1.2.2 L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts élimine en grande partie l'effet du travail à temps partiel ; seul le fait que les travailleurs à temps partiel reçoivent en moyenne des salaires horaires plus bas est capté par l'indicateur. Par contre, l'écart salarial sur base des salaires annuels prend en compte l'effet du temps partiel.

Graphique 2 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2010)



Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Dans le secteur privé, tant les ouvrières que les employées ont gagné 35% de moins que leurs collègues masculins à la fin de l'année. Ce pourcentage s'élève à 19% pour les fonctionnaires contractuels, et à 10% pour le personnel statutaire de l'administration publique. Tous statuts confondus, l'écart salarial sur base du salaire annuel brut moyen s'élève à 23%.

Au fil des années, l'écart salarial au niveau des salaires annuels présente également une légère tendance à la baisse pour les différents statuts. Ce n'est toutefois pas le cas en 2010 et l'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts reste le même, ou augmente même légèrement.

1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel

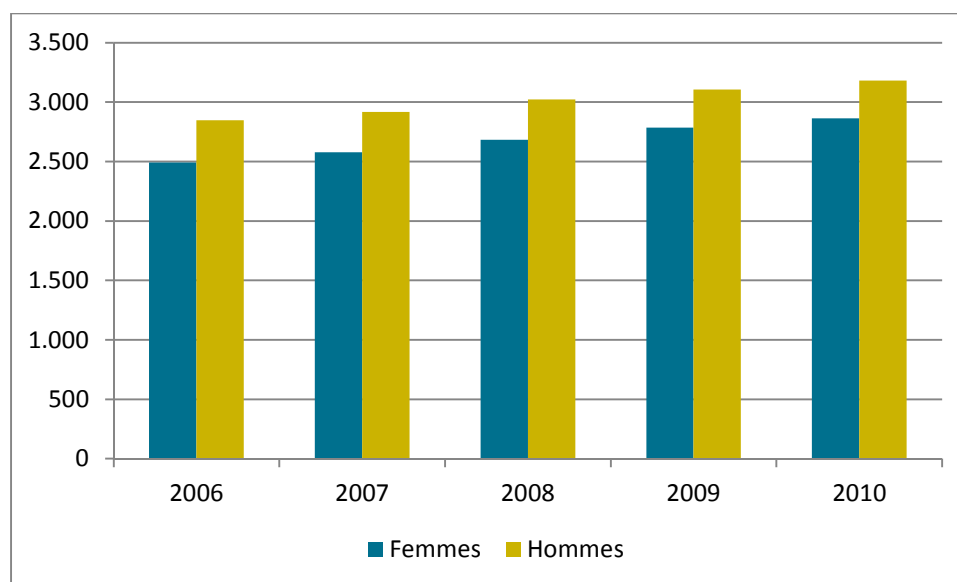
Les différences entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes peuvent être représentées de différentes manières. L'ancien indicateur officiel au niveau européen était l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des femmes et des hommes travaillant à temps plein. C'est un indicateur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

l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels, l'écart salarial est également calculé sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis.

Contrairement aux indicateurs ci-dessus, ces indicateurs sont uniquement calculés sur base de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Il s'agit donc des secteurs de l'industrie et des services marchands, et, lors de l'élargissement, également de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel, ou formulé autrement : le secteur privé et le secteur semi-public. Le secteur public n'est pas repris dans ces données.

1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 3 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2006-2010)



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

Le graphique présente les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein pour les cinq dernières années. En 2010, les femmes gagnaient en moyenne 319 euros de moins que les hommes. L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élevait donc à 10%. Le salaire brut des hommes et des femmes a augmenté par rapport à 2009. Le salaire des femmes a augmenté en moyenne de 78 euros, et celui des hommes de 77 euros. L'écart salarial reste presque stable par rapport à l'année précédente. Par rapport à 2008 et 2007, l'écart salarial de 2009 a diminué, tout comme en 2006 par rapport à 2004 et 2005.

Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2010)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
1999	1.907	2.341	19%
2000	1.974	2.392	17%
2001	2.099	2.502	16%
2002	2.165	2.529	14%
2003	2.231	2.679	17%
2004	2.343	2.757	15%
2005	2.387	2.807	15%
2006	2.491	2.846	12%
2006* (élargi)	2.501	2.843	12%
2007	2.577	2.918	12%
2008	2.682	3.022	11%
2009	2.785	3.105	10%
2010	2.863	3.182	10%
2010* (élargi)	2.926	3.197	8%

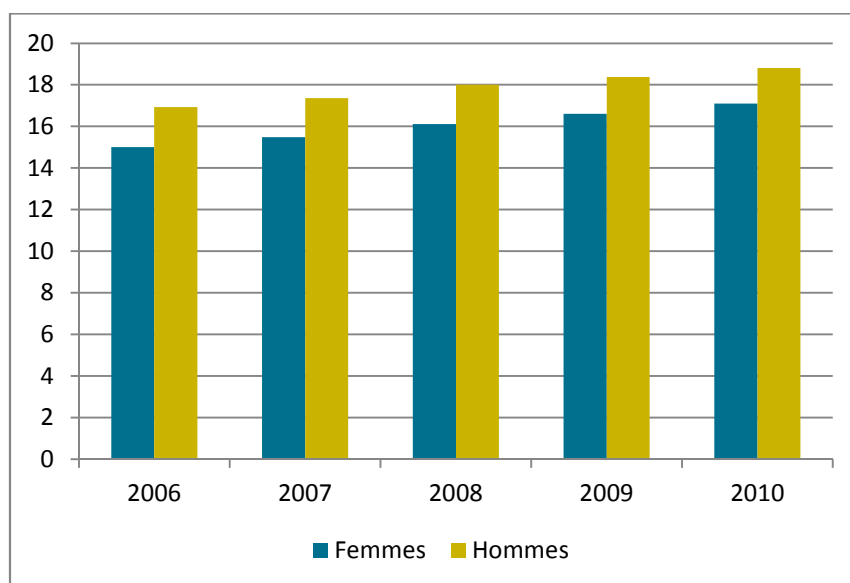
Source : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le tableau 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; cette évolution est généralement plus prononcée chez les femmes. Entre 2006 et 2010, le salaire des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 16%, alors qu'il n'a augmenté que de 12% chez les hommes. Cette augmentation inégale réduit l'écart salarial à long terme.

Lorsque les salaires des femmes et des hommes travaillant à temps plein dans l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel sont pris en compte dans l'analyse, c'est principalement le salaire mensuel moyen des femmes qui augmente, ce qui fait diminuer l'écart salarial à 8%.

1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros)
(2006-2010)



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

Le graphique contient les salaires horaires bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein pour les cinq dernières années. Tandis que les salaires horaires des hommes et des femmes travaillant à temps plein augmentent, cette augmentation est un peu plus forte pour les femmes, ce qui réduit l'écart salarial. Lorsque les secteurs supplémentaires sont pris en compte, l'écart salarial diminue encore jusqu'à 7%.

L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts est toujours plus petit que l'écart salarial sur base des salaires mensuels bruts; cela est dû au fait que parmi les travailleurs à temps plein, les hommes prestent en moyenne 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.

1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

Il est également intéressant d'examiner les salaires annuels bruts, parce qu'ils peuvent être subdivisés en deux composantes : les douze mois de salaire d'un côté et les primes de l'autre. Le tableau présente l'écart salarial en salaires annuels bruts, ventilé selon les composantes « salaire » et « primes ».

Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2010)

	Total salaires annuels	Composante salaires	Composante primes
2010			
Femmes	37.663	33.728	3.935
Hommes	41.818	37.562	4.256
Écart salarial	10%	10%	8%
2010* (élargi)			
Femmes	38.195	34.459	3.736
Hommes	41.728	37.704	4.024
Écart salarial	8%	9%	7%

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

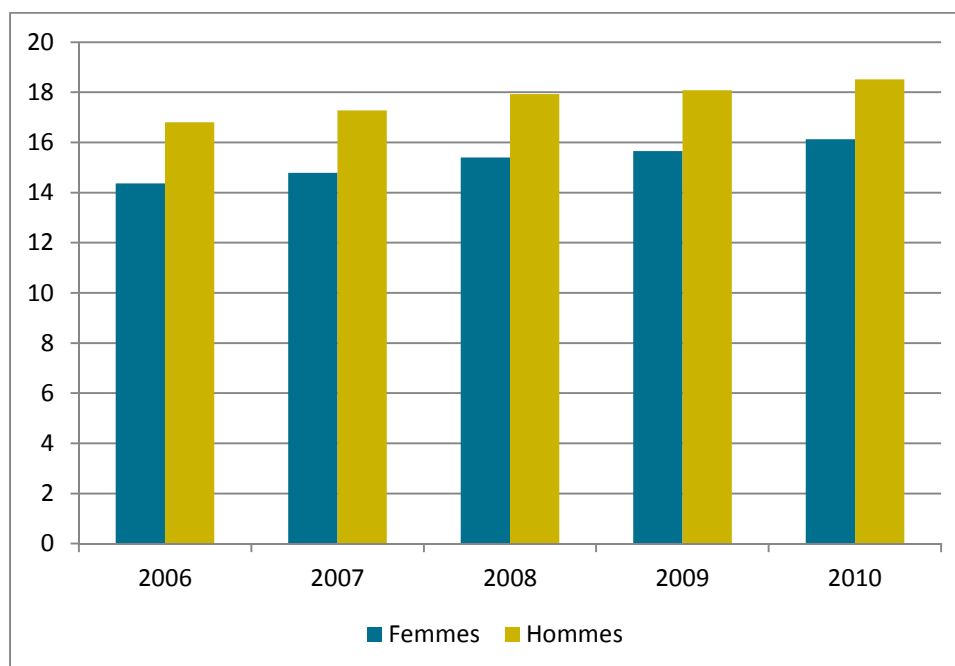
L'écart salarial au niveau des primes est toujours clairement plus petit que l'écart salarial observé sur le plan des salaires mensuels, cela est dû au fait que de nombreuses primes se composent d'une partie fixe et d'une partie déterminée par le salaire mensuel. Toutefois, l'écart salarial total est très proche de l'écart salarial de la composante salaire, vu que les primes ne représentent qu'une partie limitée du montant total (environ 10%). En 2010, nous observons uniquement une légère diminution de l'écart salarial. En 2009, les différentes composantes du salaire étaient caractérisées par une diminution évidente d'un point de pourcentage au niveau de l'écart salarial. Les chiffres de 2008 sont comparables à ceux de 2007 et 2006, mais ils sont plus bas qu'en 2004 et 2005.

Le fait d'inclure les secteurs supplémentaires a à nouveau principalement un effet favorable sur les salaires bruts moyens des femmes ainsi que sur l'écart salarial.

1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel

Tout comme en 2009, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élève en 2010 à 13% pour les secteurs de l'industrie et des services marchands. En 2006, il y avait une réduction de l'écart salarial après quatre années de stagnation. Entre 2006 et 2008, l'écart salarial est resté relativement stable. En 2009, il a diminué d'un point de pourcentage.

Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2006-2010)



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

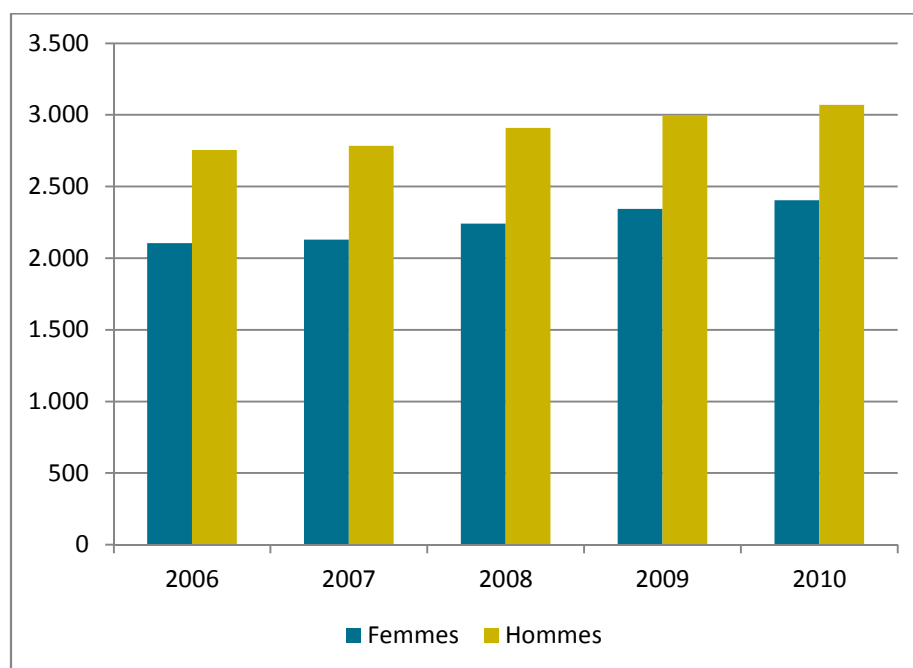
Inclure les données relatives aux travailleurs à temps partiel dans le calcul rend l'écart salarial plus important. Cela s'explique par le fait que la grande majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes moins rémunérées, surtout dans le secteur privé. L'écart salarial horaire chez les travailleurs à temps partiel est sensiblement plus bas; en effet, les hommes travaillant à temps partiel gagnent également un peu moins par heure que les hommes qui travaillent à temps plein. Les salaires des hommes travaillant à temps partiel ne pèsent pas vraiment dans le calcul de l'écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble, parce qu'ils forment une petite minorité.

Les différences entre ces chiffres et ceux de la rubrique « L'écart salarial en salaires horaires et annuels » sont dues à l'utilisation de différentes sources. Ici, les seules données utilisées sont celles de l'enquête, alors que pour les premiers indicateurs, les données sont complétées par des estimations pour les secteurs manquants.

L'effet du travail à temps partiel est étudié de façon plus détaillée dans la partie consacrée aux indicateurs d'inégalité.

1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel

Graphique 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2006-2010)



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

Le graphique reprend les salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. L'écart salarial des travailleurs à temps plein et à temps partiel est nettement supérieur à celui calculé à base des salaires horaires. À côté de l'impact du travail à temps partiel sur le salaire horaire brut des femmes et des hommes, il y a bien entendu également une grande différence entre les salaires moyens mensuels bruts des travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein. Compte tenu du fait que les travailleurs à temps partiel perçoivent en général un salaire mensuel brut moyen inférieur à celui des travailleurs à temps plein et que les femmes sont largement surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel, ceci amène un écart salarial encore plus important. L'intérêt de cet indicateur est qu'il ne comporte pas de correction pour l'impact du travail à temps partiel : l'inégalité de genre au niveau de la durée de travail est ainsi reflétée dans les chiffres.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait en 2010 à 22%. Calculé sur base des salaires horaires bruts, il était de 13%. Lorsque seuls les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein sont pris en considération, l'écart salarial s'élève à 10%.

Alors que la diminution de l'écart salarial qui ressort des autres indicateurs pour 2006 était beaucoup moins prononcée pour cet indicateur, la diminution en 2009 était bien perceptible.

Lorsque les secteurs supplémentaires sont pris en compte dans l'analyse, l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel diminue à 21%.

1.4 Avantages extra-légaux

Outre leur salaire, certains travailleurs perçoivent des avantages supplémentaires de la part de leur employeur, tels qu'une voiture de société ou un gsm. En principe, ces avantages font partie du salaire, mais ils n'ont pas été repris dans l'enquête. Des études menées montrent que certains avantages sont davantage 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, des contributions pour la pension complémentaire et des options sur actions. Ces chiffres concernent la totalité des salariés, c'est-à-dire le secteur tant privé que public.

Tableau 4 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2010)

		Femmes	Hommes	Écart salarial
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	49%	55%	
	Montant moyen	448,16	626,39	28%
Contribution pension complémentaire	Part	9%	12%	
	Montant moyen	444,12	757,95	41%
Options sur actions	Part	0,29%	0,70%	
	Montant moyen	5.776,23	9.467,28	39%

Source : DGSIE, Statistiques fiscales

55% des hommes et 49% des femmes reçoivent une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. En moyenne, sur base annuelle, les hommes reçoivent une indemnisation plus élevée de 28% par rapport aux femmes. Ces chiffres sont comparables à ceux de l'année précédente. L'effet de la crise qui s'est fait clairement sentir en 2009 n'a en d'autres mots pas encore disparu

En ce qui concerne la pension complémentaire, les employeurs y contribuent pour 12% des hommes et 9% des femmes. Proportionnellement, plus d'hommes que de femmes perçoivent donc une pension complémentaire, mais la différence majeure ici se situe plutôt dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne est de 757,95 euros, contre 444,12 euros seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 41% de moins. Ici aussi, l'écart de genre est donc 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. Une fois de plus, ces chiffres sont très semblables à ceux de 2009.

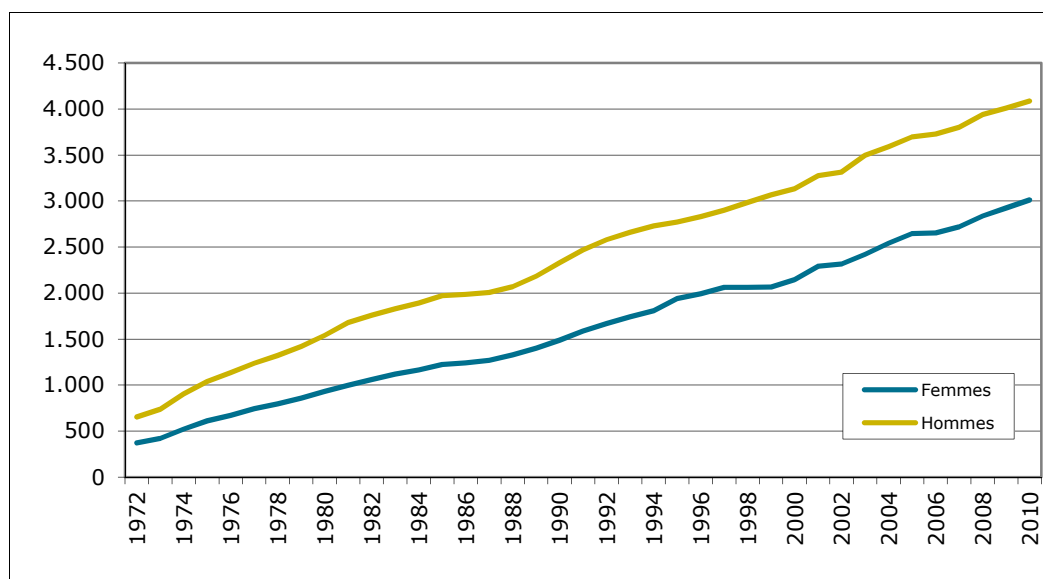
Les hommes ont plus de deux fois plus de chances que les femmes de recevoir des options sur actions de la part de leur employeur : 0,29% des femmes et 0,70% des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 9.467,28 euros, contre 5.776,23 euros pour les femmes, ce qui revient à une différence de 39%. Vu que les options sur actions sont principalement attribuées aux travailleurs exerçant une fonction supérieure, ces différences sont également liées au plafond de verre, en d'autres mots à la sous-représentation des femmes au sein du management des entreprises. La proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires a augmenté par rapport à 2009 et l'écart de genre a diminué. L'écart de genre dans la valeur des actions attribuées a toutefois augmenté de 34% en 2009 à 39% en 2010.

1.5 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 travailleurs à temps plein et à temps partiel issus du secteur de l'industrie permettent une telle analyse.

À long terme, il y a une augmentation évidente des salaires et une diminution de l'écart salarial.

Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2010)



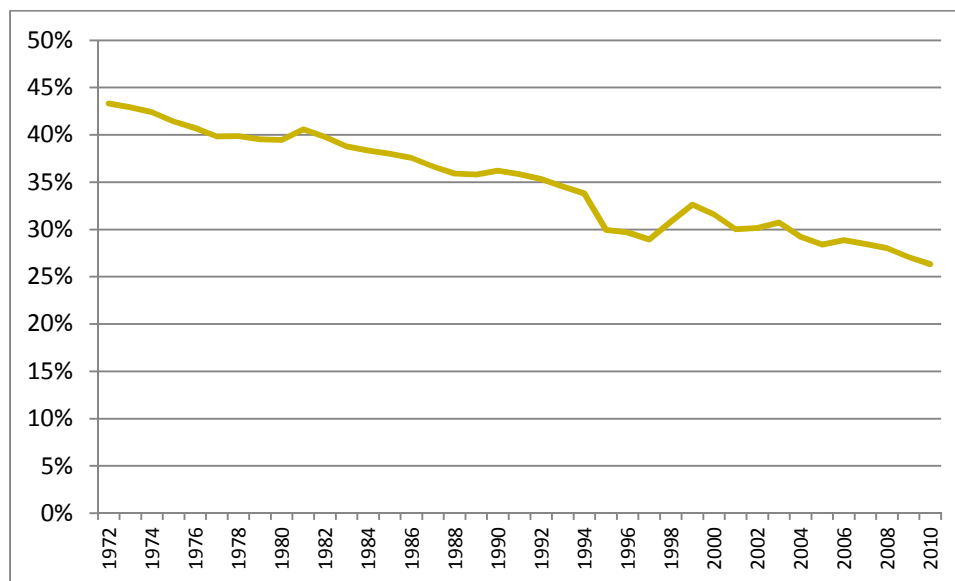
Sources : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Ce graphique reprend les salaires mensuels bruts moyens des employés travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie pour la période allant de 1972 à 2010. Il indique que tant les salaires des hommes que ceux des femmes augmentent au fil du temps. Bien que l'écart en valeur absolue se soit creusé, le salaire des femmes a augmenté plus fortement pour les femmes que pour les

hommes. En effet, entre 1972 et 2010, les salaires des femmes ont été multipliés par 7,1 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 5,2. Bien que la différence de salaire, exprimée en euros, augmente avec les années, la différence exprimée en pour cent, c'est-à-dire l'écart salarial, diminue.

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

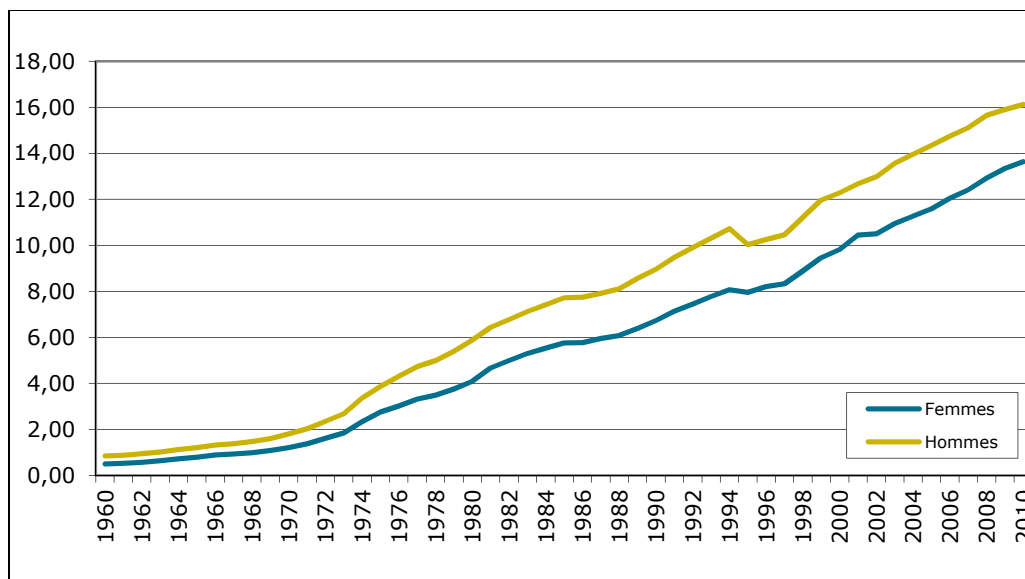
Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2010)



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

Suite à l'augmentation légèrement plus forte des salaires moyens des femmes, l'écart salarial présente une tendance à la baisse. Alors que l'écart salarial atteignait 43% en 1972, il n'était plus que de 26% en 2010. 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 de formation 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 9 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2010)



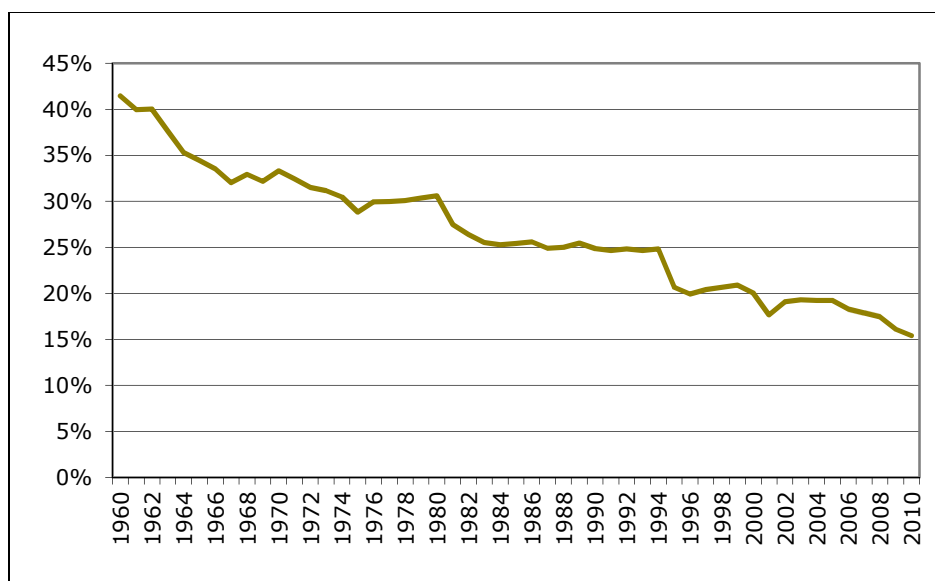
Sources : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Les données disponibles concernant l'évolution des salaires horaires bruts moyens remontent jusqu'aux années 60, moyennant une restriction aux ouvriers 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 2010, les salaires des femmes ont été multipliés par 26,5 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 18,0.

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

Graphique 10 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2010)



Sources : DGSIE, 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 15% en 2010. L'écart salarial est plus petit que celui observé pour les salaires mensuels, en raison de l'élimination de l'effet du travail à temps partiel.

1.6 Taux d'emploi

La mesure dans laquelle les femmes et les hommes travaillent constitue un indicateur de contexte¹ important de l'écart salarial: elle a en d'autres mots une influence indirecte sur l'écart salarial. C'est pourquoi cet indicateur a été repris dans le set d'indicateurs européen.

¹ *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 de formation sont d'importants indicateurs de contexte dans le cadre de la comparaison de l'écart salarial entre les États-membres de l'Union européenne.

Tableau 5 : Taux d'emploi selon le sexe (2002-2010)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Femmes	51,4%	51,8%	52,6%	53,8%	54,0%	55,3%	56,2%	56,0%	56,5%
Hommes	68,3%	67,3%	67,9%	68,3%	67,9%	68,7%	68,6%	67,2%	67,4%

Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

En 2010, 67,4% des hommes travaillaient, contre 56,5% des femmes. En comparaison avec 2009, le taux d'emploi a augmenté tant pour les femmes que pour les hommes. Chez les hommes, cette augmentation est très légère ; la forte diminution de 2009 est donc loin d'être compensée.

Du point de vue du genre, l'égalité salariale et un bon accès au marché du travail pour les femmes constituent tous deux d'importants objectifs.

L'augmentation de la participation au travail ou du taux d'emploi a cependant souvent lieu au niveau des emplois moins bien rémunérés, ce qui augmente en réalité l'écart salarial. À l'inverse, le manque de perspectives d'un bon emploi forme l'une des raisons pour lesquelles certaines femmes ne se mettent pas à la recherche d'un 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 travail.

Dans la comparaison des chiffres de l'écart salarial entre les pays, le taux d'emploi, ou la participation au travail, forme un indicateur contextuel important. C'est pourquoi cet indicateur a été repris dans le set européen. L'écart salarial et la participation des femmes au travail sont également abordés dans la rubrique Europe du site web.

Le taux d'emploi est également calculé en fonction de l'âge, du niveau de formation, de la situation familiale et de l'état civil et de la nationalité et du pays de naissance.

1.7 Enquête et estimations

L'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires ne reprend que les entreprises comptant au minimum dix travailleurs dans les secteurs de l'industrie², du commerce, les hôtels et les restaurants, les transports, le secteur financier, le secteur immobilier et les autres services aux entreprises. Depuis 2006, les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel,³ sont également couverts par l'enquête mais seulement tous les quatre ans (2006, 2010, 2014, ...).

² 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.

³ Le secteur socio-culturel comprend l'action sociale et les services collectifs, sociaux et personnels.

Sur base des chiffres de l'enquête et des données administratives, le Bureau fédéral du Plan estime le salaire horaire brut moyen pour toutes les tailles d'entreprises et presque tous les secteurs. Les données d'origine de l'enquête sont alors complétées de trois façons : par les entreprises de moins de 10 travailleurs, 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 ne sont pas pris ici en considération : le secteur du personnel domestique et le petit secteur des organisations extraterritoriales (par exemple le personnel de l'UE ou de l'ONU).

Comme mentionné plus haut, dans le présent rapport, les analyses peuvent être élargies aux secteurs supplémentaires de l'enseignement et des soins de santé, ainsi qu'au secteur socio-culturel. Entre les années d'enquête 2006 et 2010, une nouvelle classification NACE des secteurs économiques est toutefois entrée en vigueur, et les élargissements de l'enquête ne sont par conséquent pas tout à fait similaires pour 2006 et 2010. En outre, une autre clé de correction a été utilisée pour le calcul des salaires horaires du personnel enseignant, de sorte que les données sont également difficilement comparables sur ce plan. Le Bureau fédéral du Plan utilise les nouvelles données d'enquête pour rectifier les estimations des années précédentes.

1.7.1 Élargissement aux petites entreprises

Tableau 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (2010)

	Entreprises de 10 travailleurs ou plus	Entreprises de moins de 10 travailleurs	Total
<i>Industrie et services marchands</i>			
Femmes	16,13	14,16	15,75
Hommes	18,51	14,78	17,91
Écart salarial	13%	4%	12%

Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Dans les secteurs de l'industrie et des services marchands, les salaires horaires moyens sont plus élevés dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus, et ce quel que soit le sexe. L'écart salarial est plus grand dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus (13%) que dans celles de moins de 10 travailleurs (4%).

Lorsque l'on inclut les entreprises de moins de 10 travailleurs dans le calcul de l'écart salarial pour les secteurs de l'industrie et des services marchands, cela produit souvent de façon assez contradictoire un écart de salaire légèrement plus élevé. C'est ce que l'on appelle un effet de composition : les femmes travaillent plus souvent dans des petites entreprises avec des salaires modérés. De plus, le salaire horaire brut moyen y est sensiblement moins élevé, tant pour les

hommes (14,78 euros par rapport à 18,51 euros), que pour les femmes (14,16 euros par rapport à 16,13 euros). L'ajout de ce segment salarial moins élevé pèse plus sur les salaires horaires moyens des femmes que sur celui des hommes, de sorte que l'écart salarial global augmente légèrement. L'impact de cet effet n'est toutefois pas aussi important chaque année. Au cours des dernières années, l'écart salarial diminue même légèrement lorsque l'on reprend les petites entreprises dans le calcul.

1.7.2 Élargissement à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel

Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans l'industrie et les services marchands et les secteurs semi-publics (2010)

	Entreprises de 10 travailleurs ou plus	Entreprises de moins de 10 travailleurs	Total
<i>Enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel</i>			
Femmes	17,39	11,99	16,98
Hommes	19,09	14,27	18,70
Écart salarial	9%	16%	9%
<i>Industrie, services marchands, enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel</i>			
Femmes	16,67	13,72	16,23
Hommes	18,59	14,74	18,02
Écart salarial	10%	7%	10%

Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Ce tableau élargit l'analyse aux secteurs de l'éducation, de la santé et au secteur socio-culturel. Pour 2010, des données d'enquête peuvent être utilisées pour ce faire. La différence entre les salaires horaires moyens dans les entreprises employant moins de 10 travailleurs et les entreprises employant 10 travailleurs ou plus persiste ici aussi.

En comparaison avec les secteurs privés « classiques », c'est-à-dire l'industrie et les services marchands, les secteurs « semi-publics », c'est-à-dire l'enseignement, la santé et l'action sociale et le secteur socioculturel, ont un écart salarial assez élevé dans les petites entreprises, à savoir 18% contre 14% pour les entreprises de plus de 10 travailleurs.

Cependant, lorsque l'on inclut ces données dans le calcul de l'écart salarial pour l'ensemble des secteurs, cela n'a qu'un effet limité sur l'écart salarial.

1.7.3 Élargissement à l'ensemble de l'économie

Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans tous les secteurs (2010)

	Secteurs B à N	Secteurs B-N, P-S	Secteurs A à S
	Industrie et services marchands	Industrie, services marchands, enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel	Agriculture et pêche, industrie, services marchands, enseignement, soins de santé, secteur socio-culturel et fonction publique
Femmes	15,75	16,23	16,02
Hommes	17,92	18,02	17,75
Écart salarial	12%	10%	10%

Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'élargissement successif de l'analyse à l'agriculture, la pêche et la fonction publique ne modifie pas beaucoup les résultats. Les salaires horaires bruts moyens restent comparables pour les hommes, qu'ils travaillent dans les secteurs de l'industrie et des services marchands ou ailleurs, tandis que les salaires horaires bruts moyens des femmes sont plus élevés lorsqu'elles travaillent dans les secteurs publics.

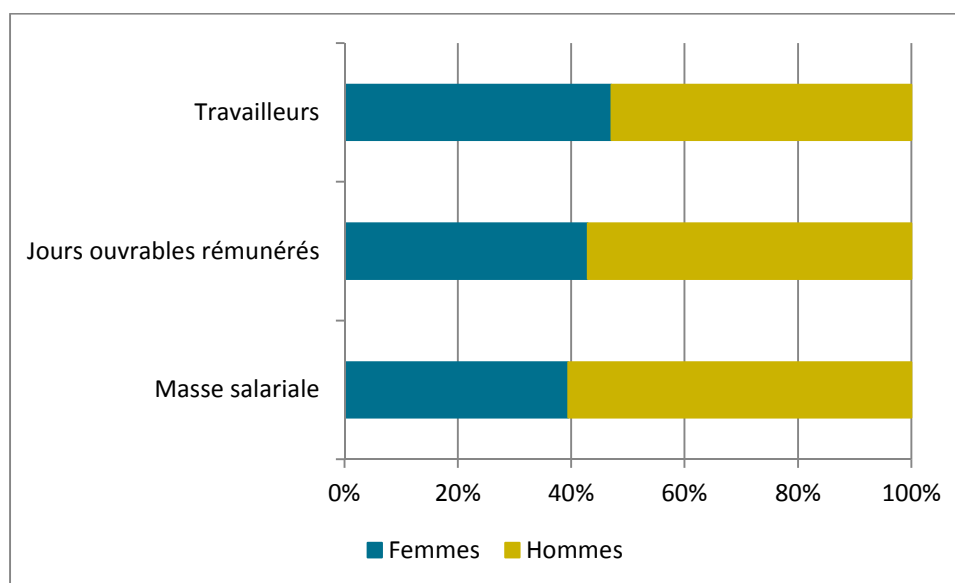
2. Part de la masse salariale totale

Il est possible de calculer le montant total de l'écart salarial. Pour ce faire, il faut répartir entre les femmes et les hommes le total des salaires versés tout au long d'une année en fonction de la répartition du travail, c.-à-d. la participation des femmes et des hommes au marché du travail, en tant que salariés ou en nombre de jours ouvrables rémunérés.

Une manière très concrète de présenter la part inégale des femmes et des hommes dans la masse salariale totale est de considérer la répartition des travailleurs à temps plein entre les différentes catégories de salaire mensuel brut. Les femmes sont sur-représentées dans les catégories de salaire les plus basses. C'est l'inverse qui se produit pour les salaires élevés.

2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale

Graphique 11 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2010)



Sources : ONSS; DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

Selon les données publiées par l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), en Belgique, le total des salaires bruts perçus par les travailleurs au long de l'année 2010 s'est élevé à 102.658.802.666 euros. Les femmes ont bénéficié de 40,514 milliards d'euros, soit 39,46% de ces salaires. En 2009, leur part représentait 39,15%.

Ce résultat ne représente que partiellement l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, comme le graphique le montre clairement. Si le problème est examiné sous

l'angle de la répartition des femmes et des hommes en tant que salariés, les femmes occupent en 2010 une part de 47,13% de l'emploi salarié, contre 52,87% des hommes. En 2009, cette même division était de 46,91% contre 53,09%.

Les jours ouvrables rémunérés, enfin, se répartissent de la manière suivante entre les femmes et les hommes : en 2010, les femmes ont travaillé pour 42,96% des jours ouvrables rémunérés⁴. La proportion n'a que très peu augmenté par rapport à 2009, où ce pourcentage était de 42,74%. En comparaison avec d'autres années, cette augmentation ralentit, ce qui peut s'expliquer par le mouvement de rattrapage de l'emploi des hommes, après la crise de 2009.

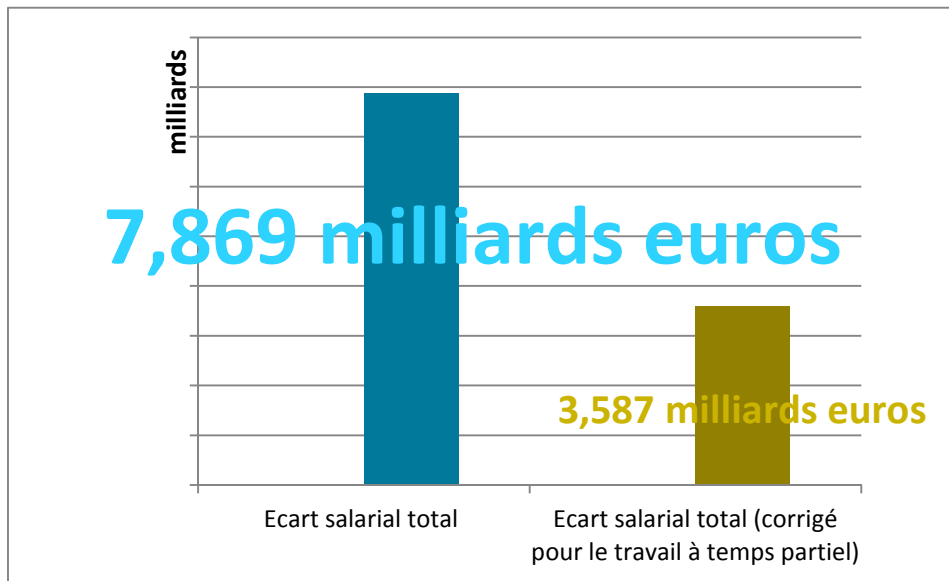
Cette situation inégale entre les femmes et les hommes selon ces trois aspects n'évolue que très lentement vers plus d'égalité : chaque année les femmes touchent à une plus grande partie de la masse salariale ; dans un même temps leur participation au marché du travail augmente. Par conséquent, les inégalités salariales ne disparaissent pas vraiment. En 2009, l'évolution était plus rapide en raison d'une diminution relativement plus forte de la part d'hommes dans les jours ouvrables rémunérés. En 2010, l'évolution semble avoir retrouvé son ancien tempo et ralentit quelque peu au niveau des jours ouvrables rémunérés.

2.2 Écart salarial total

En 2010, les travailleuses belges ont gagné 7,869 milliards d'euros trop peu. Si l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, elles conservent néanmoins encore un manque à gagner de 3,587 milliards d'euros.

⁴ Par convention, les heures de travail rémunérées des travailleurs à temps partiel ont été converties en jours de travail à raison de 7 heures et 36 minutes par jour de travail (soit 7,6 heures).

Graphique 12 : Écart salarial total (en euros) (2010)



Sources : ONSS; DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

L'écart salarial global est défini comme la différence entre la part que les femmes auraient dû recevoir selon leur participation au marché du travail en tant que salariées et leur part réelle dans la masse salariale globale. En 2010, 47,13% des salariés étaient des femmes et 102.658.802.666 euros ont été versés comme salaires. À salaires égaux, les salariées auraient donc dû toucher 48,383 milliards d'euros. Or, elles n'ont effectivement gagné que 40,514 milliards d'euros, soit 7,869 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 des jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes plutôt que la part des femmes parmi tous les salariés. 42,96% des jours rémunérés ont été prestés par des femmes, elles auraient par conséquent dû toucher 44,101 milliards d'euros, soit 3,587 milliards de plus que les 40,514 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.

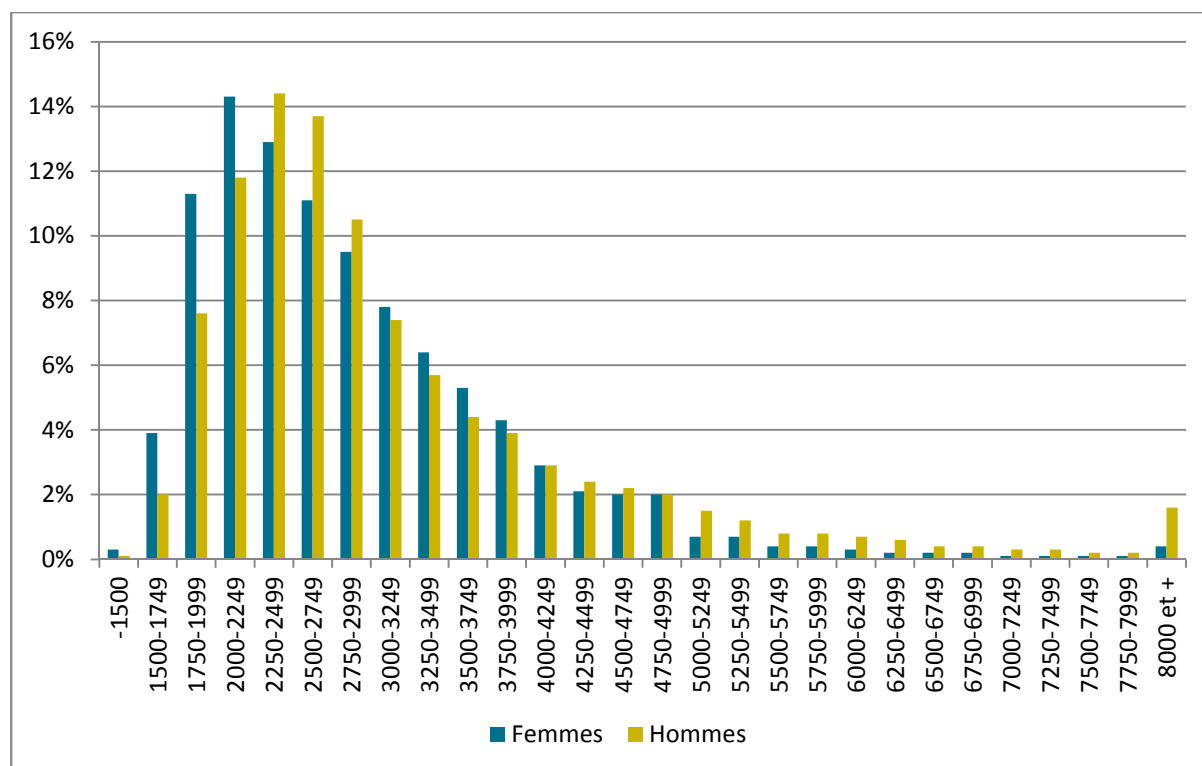
La masse salariale augmente chaque année.

Cependant, il n'est pas entièrement correct de comparer deux années sans tenir compte de l'inflation. À partir de l'indice national des prix à la consommation, la masse salariale est alors recalculée aux prix de l'année précédente. La somme salariale totale corrigée s'élève à 100.464.582.501 euros pour 2010. Si l'on convertit selon les chiffres de 2009, les femmes ont gagné 7,701 milliards d'euros trop peu, ou 3,510 euros si l'on corrige pour le travail à temps partiel.

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

La répartition détaillée des femmes et des hommes travaillant à temps plein entre différentes tranches de salaire mensuel brut donne un aperçu concret de l'inégalité salariale. En examinant ce graphique, il apparaît au premier coup d'œil que les femmes sont largement plus représentées que les hommes dans chaque catégorie jusqu'à celle des salaires inférieurs à 2.250 euros. Ensuite, c'est la tendance inverse qui s'installe.

Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2010)*



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

Les données reprises dans le graphique concernent l'enquête élargie, c'est-à-dire l'industrie, les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel. Pourtant, le schéma de la répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire reste comparable au schéma observé pour l'année 2009. Une analyse plus détaillée révèle peu de changement au niveau de la répartition des hommes lorsque les secteurs semi-publics sont pris en compte. En ce qui concerne les femmes, la répartition se déplace vers la droite, ce qui signifie que stricto sensu, les femmes gagnent en moyenne plus dans les secteurs semi-publics que dans le secteur privé.

Dans l'enquête élargie, 16% des femmes travaillant à temps plein et 10% des hommes travaillant à temps plein gagnent moins de 2.000 euros bruts par mois. 30% des femmes et 22% des hommes gagnent moins de 2.250 euros bruts par mois.

Si l'on considère uniquement l'industrie et les services marchands, une femme sur cinq travaillant à temps plein a touché un salaire mensuel brut inférieur à 2.250 euros. Pour les hommes ce n'est le cas que pour un homme sur cinq. En 2010, 20% des femmes travaillant à temps plein et 26% des hommes travaillant à temps plein gagnaient plus de 3.500 euros bruts par mois. Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois est passé de 3,5% en 2007 à 3,2% en 2008, mais il est monté à 4,0% en 2009 et à 4,9% en 2010. L'augmentation chez les hommes est cependant plus importante: de 6,1% en 2007 à 6,6% en 2008, 7,6% en 2009 et 9,1% en 2010. La situation des femmes dans le haut de l'échelle des salaires est donc loin de s'améliorer. Bien que plus de femmes arrivent au sommet des échelles salariales, les hommes y parviennent toujours plus facilement et les femmes restent par conséquent fortement sous-représentées dans les fonctions supérieures.

Lorsque l'analyse tient compte des secteurs supplémentaires, le pourcentage de femmes dans les catégories de salaire supérieures diminue à 3,9%. Chez les hommes, ce pourcentage reste assez stable : 9,0%. Le fait que les femmes gagnent en moyenne plus dans les secteurs semi-publics n'est donc pas lié au fait qu'il y ait plus de femmes avec de hauts salaires, mais à leur présence plus importante dans les catégories moyennes.

Tout comme l'ensemble du rapport, les données sont disponibles de façon détaillée sur le site web www.ecartsalarial.be.

3. Facteurs d'inégalité

3.1 Travail à temps partiel

La partie consacrée aux différences salariales générales aborde 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.

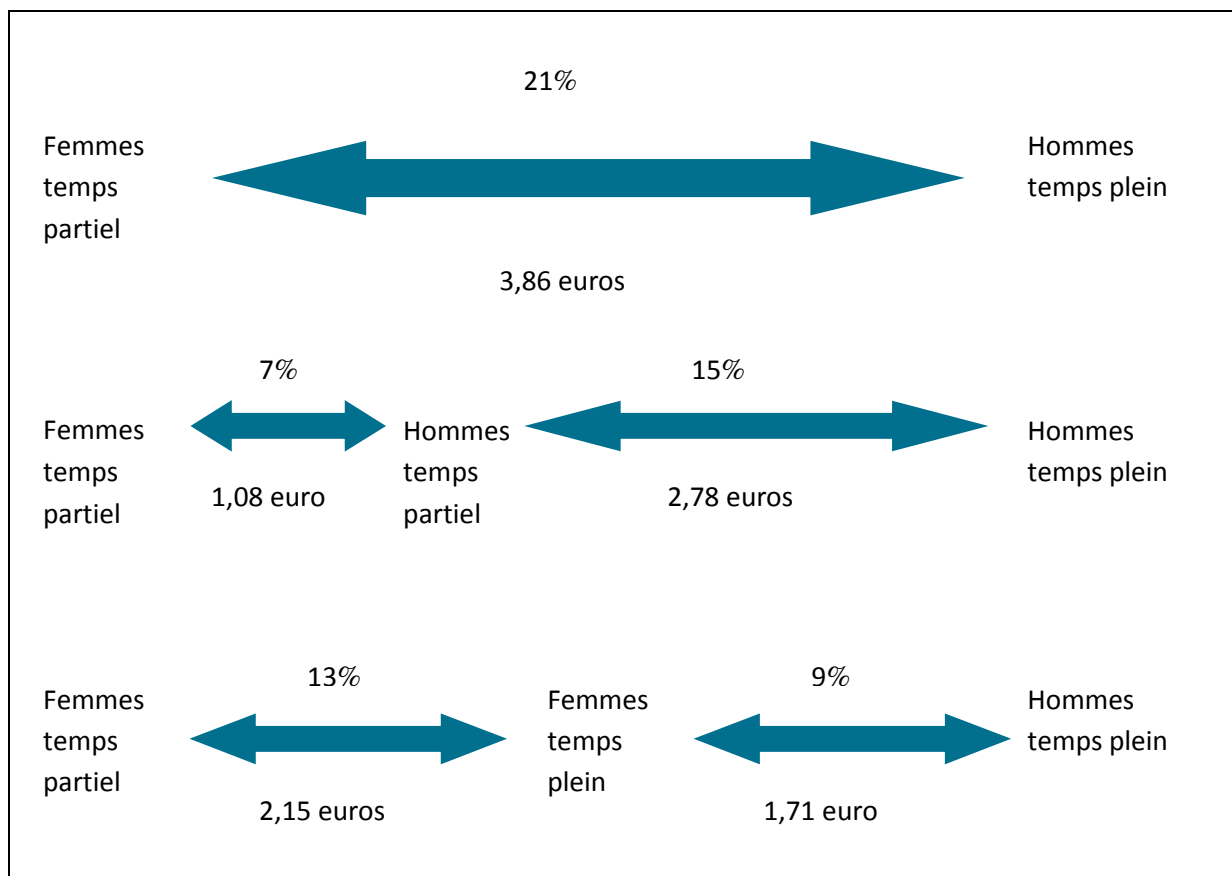
Il existe d'importantes différences entre les femmes et les hommes sur le plan du travail à temps partiel; pas seulement en nombre, mais également au niveau des raisons qui poussent à opter pour un temps partiel. Parce que ce sont là des éléments importants du débat, les données à ce propos sont présentées.

3.1.1 Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont pour la plupart des emplois moins bien rémunérés: 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.

Graphique 14 : Les différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et l'écart salarial des travailleurs à temps partiel (2010)



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

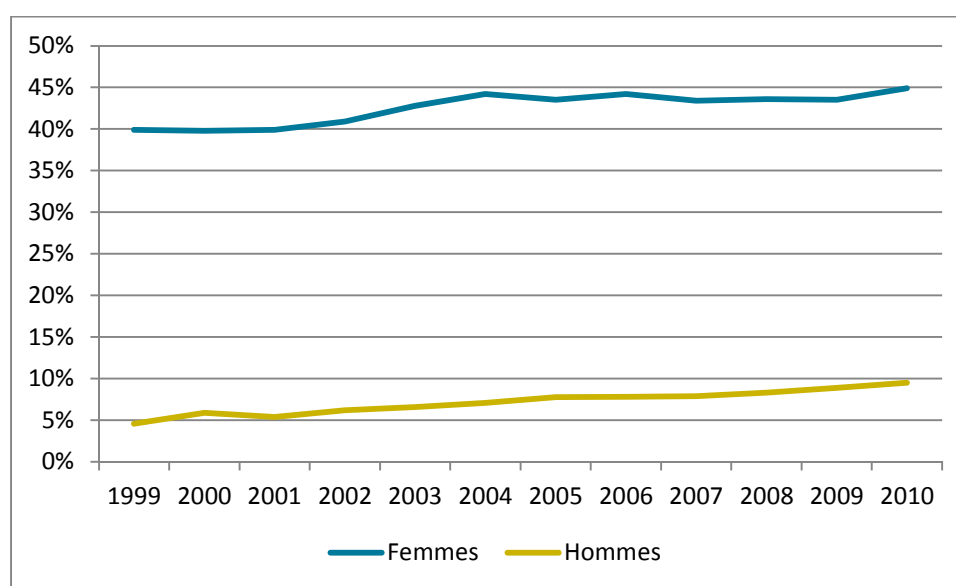
Le graphique reprend les salaires horaires des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel. Il met en évidence que tant les femmes que les hommes travaillant à temps partiel sont à la source d'une différence de salaire considérable. Ainsi, par heure, une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 3,86 euros de moins qu'un homme travaillant à temps plein, ce qui nous donne un écart salarial de 21%. Cet important écart 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 1,08 euro, soit un écart de 7%. 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 2,15 euros de plus par heure que les femmes actives à temps plein, mais 1,71 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein. 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.

3.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés

Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel a fortement augmenté, et ce tant chez les femmes que chez les hommes. Malgré cela, nous constatons toujours une importante différence : en 2010, 44,9% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 9,5% des salariés. Ceci implique que lorsque nous parlons de travail à temps partiel, il s'agit en majeure partie de femmes. Plus de quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel chez les femmes a augmenté de 12,5%. Chez les hommes, il a toutefois plus que doublé.

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.

Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2010)



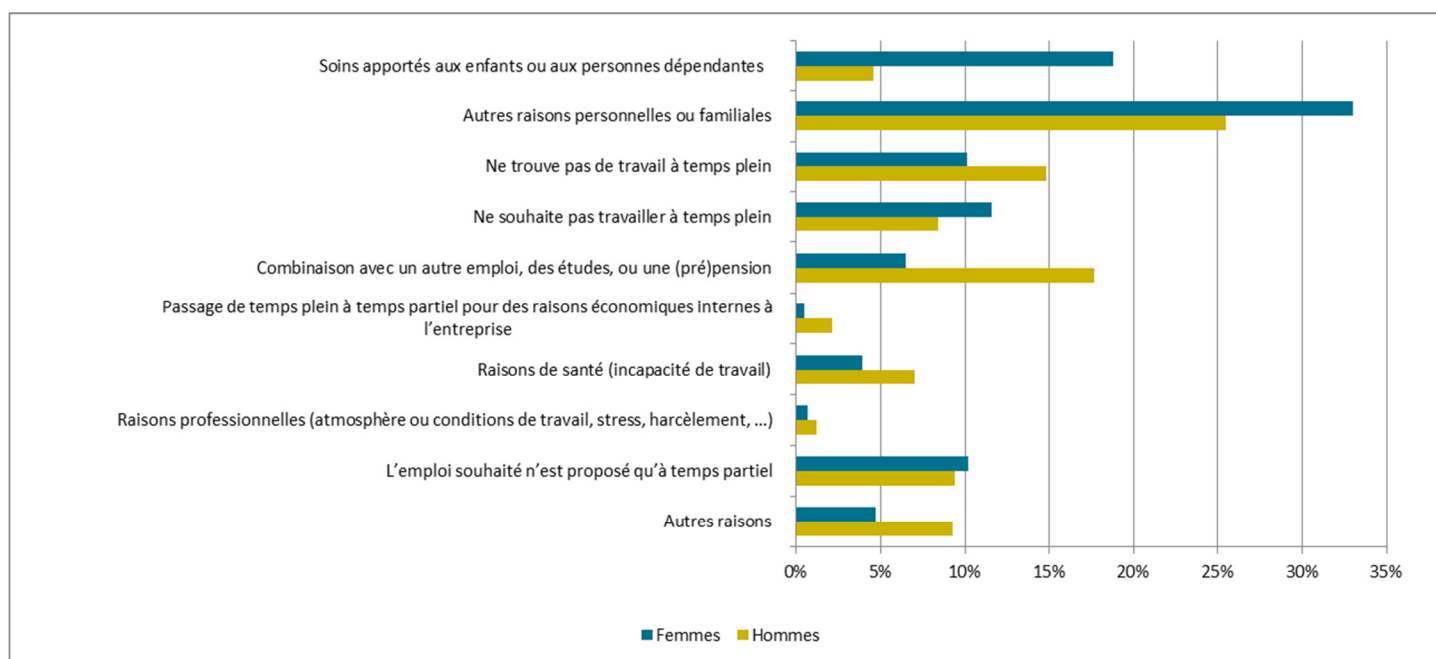
Source DGSIE, Enquête sur les forces de travail

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

Les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. Les raisons pour lesquelles les travailleurs travaillent à temps partiel ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes. L'Enquête sur les forces de travail s'informe spécifiquement sur cet aspect. 10% des femmes qui travaillent à temps partiel et 15% des hommes qui travaillent à temps partiel indiquent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein. Pour 52% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la raison principale de leur régime de travail. Chez les hommes, cette raison n'est invoquée que dans 30% 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 : une femme à temps partiel sur six donne l'une de ces raisons contre près

d'un homme sur quatorze. La combinaison avec un autre emploi, des études, ou une (pré)pension est quant à elle principalement mentionnée par les hommes : près d'un travailleur à temps partiel sur cinq donne l'une de ces raisons. Chez les femmes, ce rapport n'est que d'une travailleuse sur quinze. Seuls 12% des travailleuses à temps partiel et 8% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. Certains postes ne sont souvent proposés qu'à temps partiel : 10% des femmes et 9% des hommes travaillant à temps partiel se trouvent dans cette situation.

Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2010)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

3.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein

Ce tableau reprend les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel. Les hommes actifs à temps partiel travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes qui ont le même régime de travail. De cette façon, l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels est un plus important que l'écart salarial basé sur les salaires horaires. Ainsi, l'écart salarial est de 16% chez les travailleurs à temps partiel sur base des salaires mensuels alors qu'il est de 7% sur la base des salaires horaires.

Tableau 9 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2010)

	2010		2010* (élargi)	
	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein
Femmes	1.620	2.863	1.699	2.926
Hommes	1.919	3.182	1.861	3.197
Écart salarial	16%	10%	9%	8%

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

Lorsque l'on analyse l'enquête élargie, les différences de genre diminuent. L'écart salarial calculé au niveau des salaires mensuels entre les travailleurs à temps partiel s'élève alors à 9%. Les salaires mensuels des travailleurs à temps plein sont repris dans le tableau afin de permettre la comparaison.

3.2 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 davantage 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 augmente fortement avec l'âge.

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

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 une aggravation de l'écart salarial, lequel passe de 6% pour les 25-34 ans à 10% pour les 35-44 ans, 15% pour les 45-54 ans avant d'atteindre son maximum à 21% pour les 55-64 ans.

Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2010)

	-25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
2010					
Femmes	11,52	14,24	16,90	17,33	17,79
Hommes	12,73	15,08	18,73	20,35	22,59
Écart salarial	10%	6%	10%	15%	21%
2010* (élargi)					
Femmes	12,14	14,38	16,93	18,26	18,91
Hommes	12,65	14,98	18,58	20,59	22,87
Écart salarial	4%	4%	9%	11%	17%

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

Lorsque l'analyse prend en compte les secteurs semi-publics, les différences de genre diminuent une fois de plus. L'écart salarial se chiffre à 4% dans les catégories d'âge allant jusqu'à 35 ans, et augmente ensuite à 9% chez les 35-44 ans, à 11% chez les 45-54 ans et à 17% chez les catégories plus âgées.

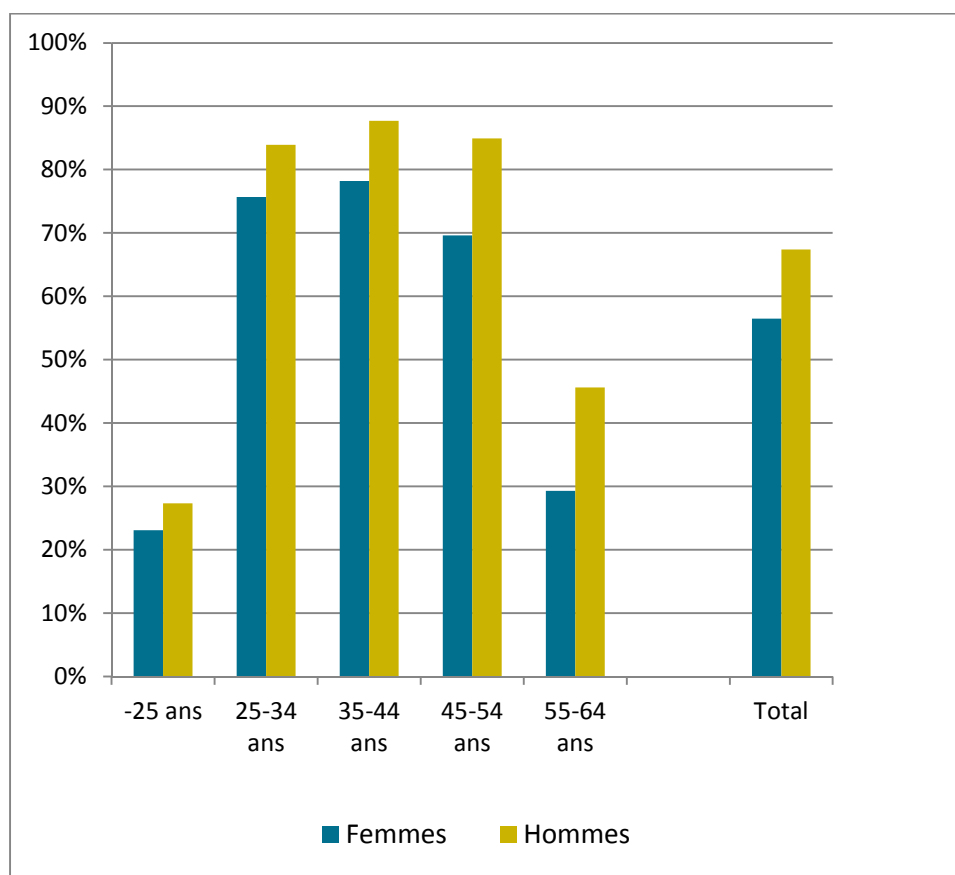
Cet écart grandissant entre les salaires peut s'expliquer par une évolution différente de la carrière de la part des hommes et des femmes. En effet, les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent bénéficier moins facilement de promotions et leur opportunité de suivre des formations est généralement plus limitée 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.

Dans la plus jeune catégorie des moins de 25 ans, l'écart salarial s'élève à 10% pour l'industrie et les services marchands. À cet âge, de nombreux jeunes sont encore aux études. Les jeunes qui sont déjà au travail avant leur 20^e anniversaire, ne sont généralement pas hautement diplômés. Parmi les personnes peu diplômées, il existe une ségrégation beaucoup plus forte au niveau des secteurs. Les chiffres de la partie consacrée aux 25-30 ans montrent qu'il existe un écart salarial de 17% parmi les jeunes de 25-26 ans qui travaillent depuis déjà 6 ou 7 ans.

3.2.2 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. Si l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est relativement faible pour la classe d'âge la plus jeune, il augmente simultanément avec l'âge. Seuls 29% des femmes de 55 à 64 ans sont toujours actives sur le marché du travail contre 45,6% des hommes du même âge.

Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2010)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

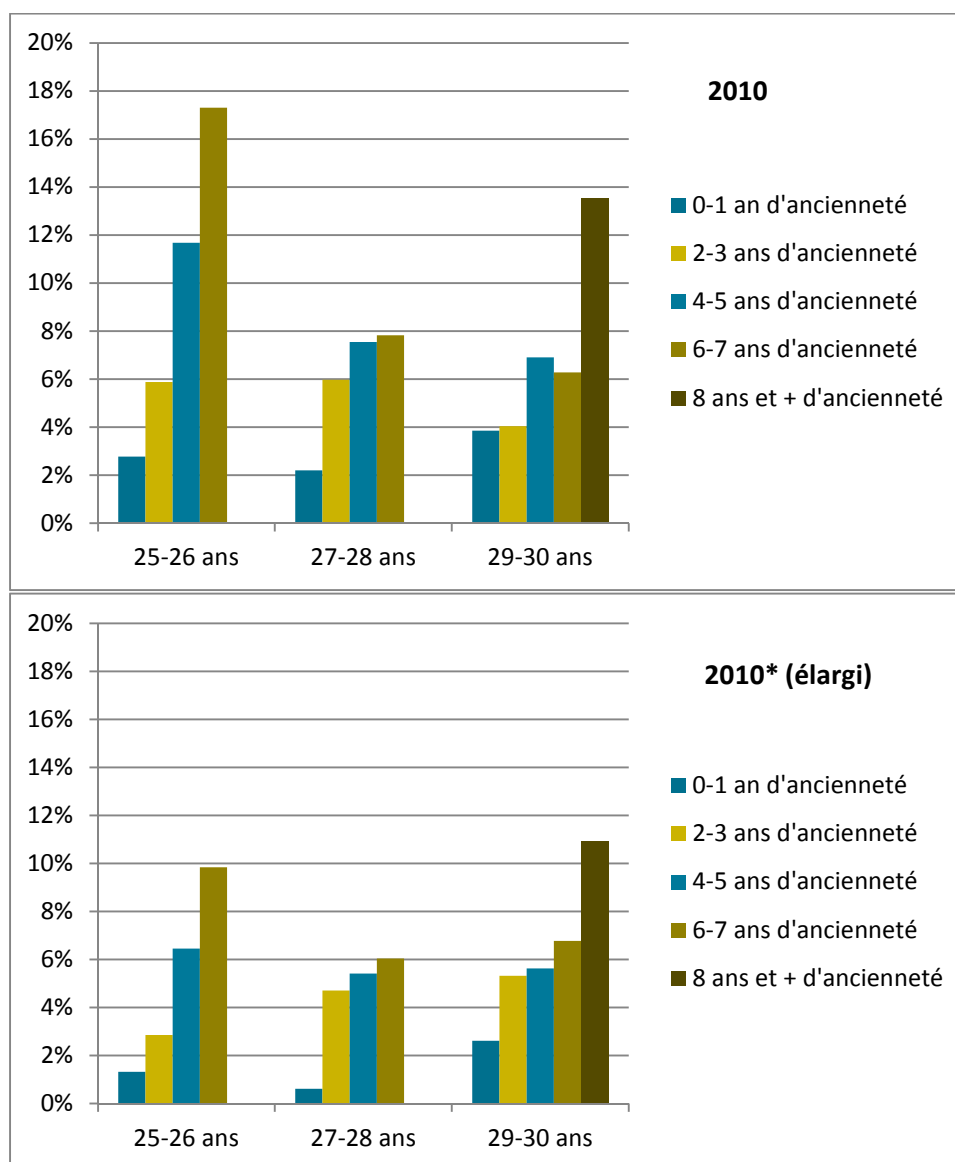
En 2009, le taux d'emploi des hommes a considérablement diminué par rapport à 2008. En 2010, nous remarquons une légère reprise pour la plupart des tranches d'âge, même si les chiffres sont loin d'atteindre le niveau de 2008. Chez les moins de 25 ans, le taux d'emploi des hommes est encore plus restreint, et il stagne chez les 45-54 ans. En ce qui concerne les femmes, leur taux d'emploi a diminué de façon beaucoup moins prononcée en 2009, et pas pour toutes les tranches d'âge. En 2010, nous observons une légère augmentation pour toutes les tranches d'âge, sauf la plus jeune. La différence de genre augmente néanmoins chez les 25-34 ans et les 55-64 ans, en raison de la reprise du taux d'emploi masculin.

Jusqu'en 2010, cet indicateur était calculé séparément pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Les tableaux sur le site reprennent la totalité des données. Les graphiques des rapports 2007 à 2010 contiennent uniquement les données relatives aux travailleurs à temps plein. L'actualisation des indicateurs en 2010 est expliquée en détails dans la rubrique Méthodologie du site web.

3.2.3 Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté

Afin de contrôler si l'écart salarial disparaît avec l'entrée de nouvelles générations de travailleurs sur le marché du travail, il est opportun de vérifier comment les écarts de salaires évoluent avec les années d'expérience de travail au sein de la classe d'âge des jeunes de 25 à 30 ans.

Graphique 18 : Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté (2010)



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

Pour les jeunes de 25-26 ans, l'écart salarial augmente avec l'ancienneté, ce qui n'est pas aussi clair pour les 27-28 ans et les 29-30 ans. Ce constat est stable au fil des ans.

Le même schéma se répète lorsque l'analyse tient compte des données de l'enquête élargie, mais avec des chiffres moins élevés pour l'écart salarial.

3.3 Niveau de formation

Plus le diplôme est élevé, plus le salaire l'est également. Bien que cela ne soit pas valable pour chaque travailleur pris individuellement, ce phénomène récurrent ressort fortement lorsqu'on

examine les données moyennes pour l'ensemble de l'économie. 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 plus et moins diplômées. Le taux d'emploi est en moyenne plus élevé parmi les personnes hautement diplômées, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. La différence entre les femmes et les hommes est beaucoup plus importante chez les personnes moins hautement diplômées.

3.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation et écart salarial

Les travailleurs qui ont au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent en moyenne considérablement plus que les autres. Dans l'industrie et les services marchands, les hommes qui possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, gagnent en moyenne 15,71 euros bruts par heure, tandis que les hommes ayant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent en moyenne 29,88 euros bruts de l'heure. Chez les femmes, ces chiffres s'élèvent respectivement à 13,84 et 24,38 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 hautement diplômées. Cette différence est beaucoup moins marquée dans le groupe intermédiaire.

Lorsque l'analyse tient compte des secteurs semi-publics, les salaires moyens des hommes sont moins élevés pour les trois niveaux de formation. Chez les femmes, les salaires moyens pour les personnes peu et moyennement diplômées sont légèrement plus élevés, mais pour les femmes hautement diplômées, le salaire horaire brut moyen est moins élevé. Pour les personnes hautement diplômées, l'écart salarial augmente lorsque l'analyse inclut les secteurs supplémentaires.

Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2010)

	Maximum enseignement secondaire supérieur	Enseignement supérieur de type court	Minimum enseignement supérieur de type long
2010			
Femmes	13,84	17,83	24,38
Hommes	15,71	20,81	29,88
Écart salarial	12%	14%	18%
2010* (élargi)			
Femmes	13,92	17,98	23,48
Hommes	15,60	20,40	29,18
Écart salarial	11%	12%	20%

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

L'écart salarial moins élevé chez les personnes moins diplômées et du groupe intermédiaire peut en partie être expliqué par la plus faible participation des femmes au marché du travail. Pour les femmes (très) peu diplômées dont la seule perspective est un salaire très bas – qu'il s'agisse ou pas d'un emploi à temps partiel avec des heures de travail difficiles, comme dans le secteur de la distribution ou du nettoyage – aller travailler à l'extérieur ne constitue souvent pas une option attrayante. Au sein de ce groupe, cela vaut peut-être le plus pour les plus faiblement scolarisées, ce qui augmente en fait de façon artificielle le salaire moyen des femmes peu diplômées qui travaillent.

Il faut en outre souligner qu'il y a, derrière ces larges catégories de niveaux de formation, d'importantes différences sur le plan de la filière choisie dans les études. Des filières d'études différentes 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.

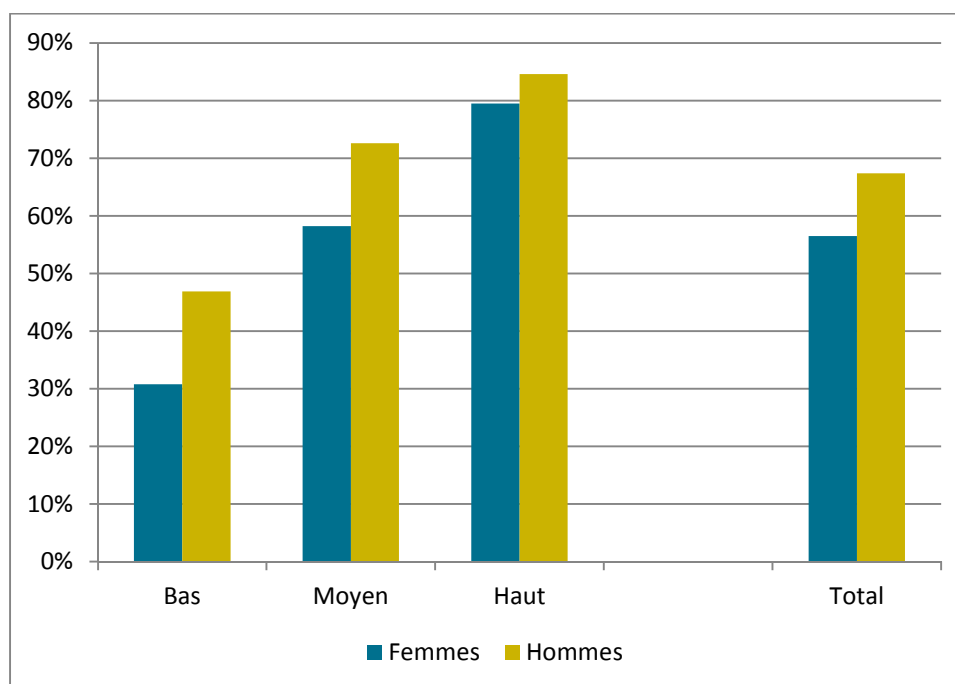
Jusqu'en 2010, cet indicateur était calculé séparément pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Les tableaux sur le site reprennent la totalité des données. Les graphiques des rapports 2007 à 2010 contiennent uniquement les données relatives aux travailleurs à temps plein. L'actualisation des indicateurs en 2010 est expliquée en détails dans la rubrique Méthodologie du site web.

3.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation

Les personnes hautement diplômées ont plus souvent un emploi que les personnes peu scolarisées. Cette différence est surtout importante chez les femmes. Seuls 30,8% des femmes peu scolarisées travaillent, contre 79,5% chez les femmes hautement diplômées, ce qui donne une différence de 48,7 points de pourcentage. Chez les hommes, cette différence s'élève à 37,7 points de pourcentage. 46,9% des hommes peu scolarisés travaillent, contre 84,6% des hommes hautement diplômés. La différence au niveau du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est donc plus petite parmi les personnes hautement diplômées.

Par rapport à 2009, le taux d'emploi augmente légèrement pour la plupart des catégories. Chez les hommes hautement diplômés, le taux d'emploi diminue de 0,1 point de pourcentage, tandis que nous observons un statu quo chez les femmes moyennement diplômées.

Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2010)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

3.4 État civil et composition du ménage

L'état civil et la composition du ménage ont une influence inverse sur les salaires des femmes et des hommes, et donc 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, d'avoir des enfants ou plusieurs de ces facteurs combinés va influencer sur le fait pour ces individus de travailler ou non, que ce soit à temps partiel ou à temps plein.

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

Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2010)

	Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Veuf/veuve
2010				
Femmes	15,95	17,79	17,35	17,87
Hommes	16,22	20,33	18,59	20,26
Écart salarial	2%	12%	7%	12%
2010* (élargi)				
Femmes	16,31	17,80	17,95	17,87
Hommes	16,23	20,34	19,20	20,26
Écart salarial	0%	12%	7%	12%

Sources : DGSIE, 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 principalement une influence sur le salaire des hommes. Plus particulièrement le mariage apparaît d'avoir un impact bénéficiaire pour les hommes. Tandis que le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires actifs dans l'industrie et les services marchands est de 16,22 euros, il monte jusqu'à 22,33 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 âgé⁵ 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. Bien que les hommes divorcés soient en moyenne treize ans plus âgés que les hommes célibataires, cet argument semble être valable dans une moindre mesure en ce qui les concerne. Cela montre que la différence d'âge n'explique pas totalement la différence salariale. Les données confirment cependant le modèle de l'homme en tant que soutien de famille. Plus le lien familial est fort, plus le salaire est élevé. Les hommes ayant un/une 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, les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires ou divorcées. En 2010, elles percevaient un salaire horaire brut de 17,79 euros, contre 15,95 euros pour les femmes célibataires et 17,35 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.

⁵ 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 services marchands.

Les différentes influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes engendrent une différence salariale très importante pour les personnes mariées (12%) et relativement limitée pour les célibataires (2%). 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.

Lorsque l'enseignement, le secteur des soins de santé et le secteur socio-culturel sont inclus dans l'analyse, les salaires moyens sont différents, mais la situation reste similaire au niveau de l'écart salarial. Dans l'enquête élargie, le salaire moyen des femmes divorcées est plus élevé que celui des femmes mariées, et l'écart salarial disparaît totalement pour les personnes isolées.

3.4.2 Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage et écart salarial

Tableau 13 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2010)

	Seul sans enfant	Seul avec enfant(s)	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)
2010				
Femmes	17,56	16,68	17,49	16,95
Hommes	17,36	17,81	20,13	19,48
Écart salarial	-1%	6%	13%	13%
2010* (élargi)				
Femmes	18,19	17,09	17,49	17,04
Hommes	17,33	18,24	20,34	19,49
Écart salarial	-5%	6%	14%	13%

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

L'influence de la composition familiale sur les salaires est plus ou moins semblable à celui lié à l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir un/une partenaire joue un rôle important : les hommes qui ont un/une 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/une 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 des femmes, tandis que la présence d'enfants n'a qu'un effet très limité chez les hommes.

L'impact des différents facteurs comme le fait d'être ou non en couple a pour résultat que l'écart salarial est légèrement négatif pour les personnes isolées sans enfant, ou en d'autres mots à l'avantage des femmes, qu'il est moyen pour les isolés avec enfants (6%) et considérablement plus élevé pour les couples sans ou avec enfant(s) (13%).

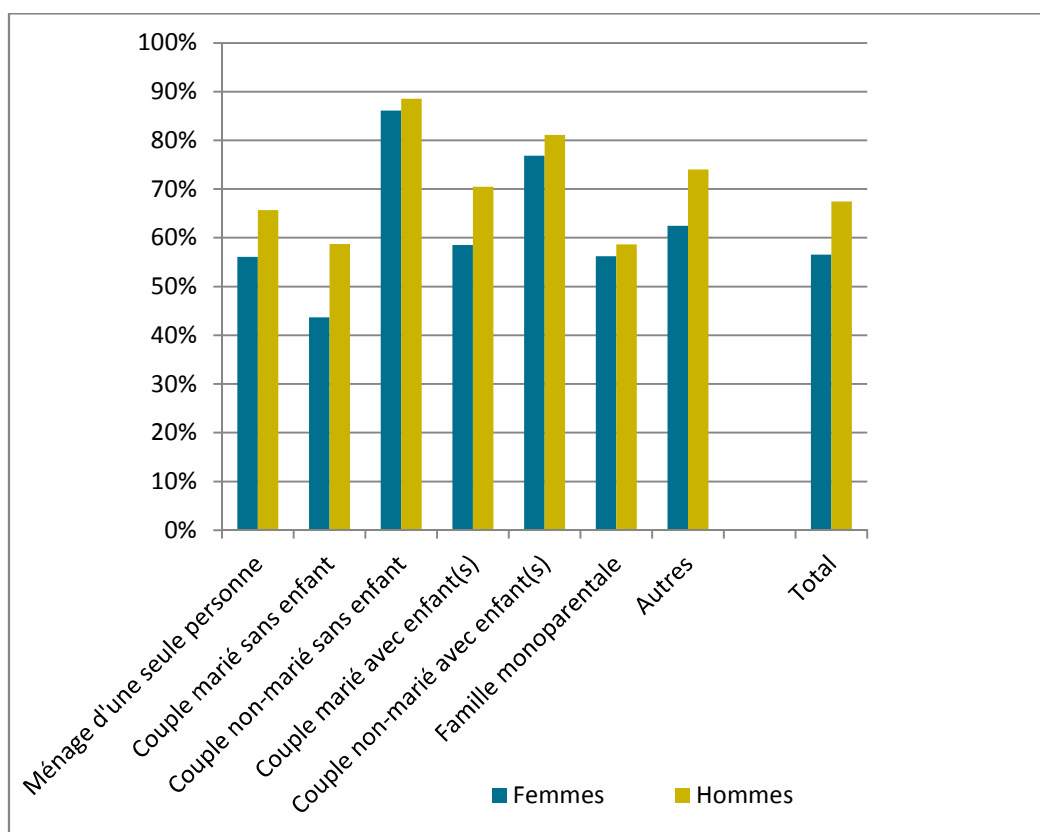
Lorsque les secteurs supplémentaires sont inclus dans l'analyse, les salaires moyens sont quelque peu différents, mais la situation reste similaire au niveau de l'écart salarial. Étonnamment, les salaires horaires bruts moyens des femmes isolées actives dans l'industrie, les services marchands et

les secteurs semi-publics montent jusqu'à 18,19 euros, c'est-à-dire un avantage salarial de 5% par rapport aux hommes isolés.

3.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage

Les données confirment en grande partie la répartition traditionnelle des rôles. Le taux d'emploi des hommes est à chaque fois plus élevé que celui des femmes, et la différence est plus prononcée dans le mariage.

Graphique 20 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2010)



Source : DGSIE, 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 des enfants, seules 58,5% travaillent, tandis que ce pourcentage est de 76,8% pour les mères vivant en couple sans pour autant être mariées. Parmi les mères isolées, 56,2% seulement exercent un emploi rémunéré.

Les hommes qui ne sont pas mariés sont plus souvent au travail que les hommes mariés. Le taux d'emploi le plus élevé est celui des hommes qui ne sont pas mariés et ont une partenaire mais pas d'enfant(s). 88,6% d'entre eux travaillent. Le taux d'emploi diminue à 81,1% s'il y a un enfant. Parmi les pères mariés, 70,5% travaillent; parmi les pères isolés, ils sont 58,7%.

Le taux d'emploi des femmes et des hommes mariés sans enfant est très faible. Il y a probablement ici un effet d'âge : parmi les couples mariés sans enfant, il y a beaucoup de couples plus âgés dont les enfants ont quitté la maison. Dans les statistiques, ces couples sont comptés parmi les couples sans enfant. Le taux d'emploi des personnes âgées est généralement plus faible.

Les taux d'emploi des femmes et des hommes isolés sont très proches des moyennes générales.

En 2010, le taux d'activité des femmes et des hommes a globalement légèrement augmenté. Cette augmentation n'est toutefois pas la même pour tous les schémas familiaux. L'augmentation la plus importante s'observe chez les femmes non mariées avec partenaire mais sans enfant. Chez les pères

non mariés, nous observons une diminution relativement importante du taux d'activité. Les taux d'activité des hommes et des parents isolés augmentent, mais la diminution de 2009 n'est pas tout à fait rattrapée.

3.5 Nationalité

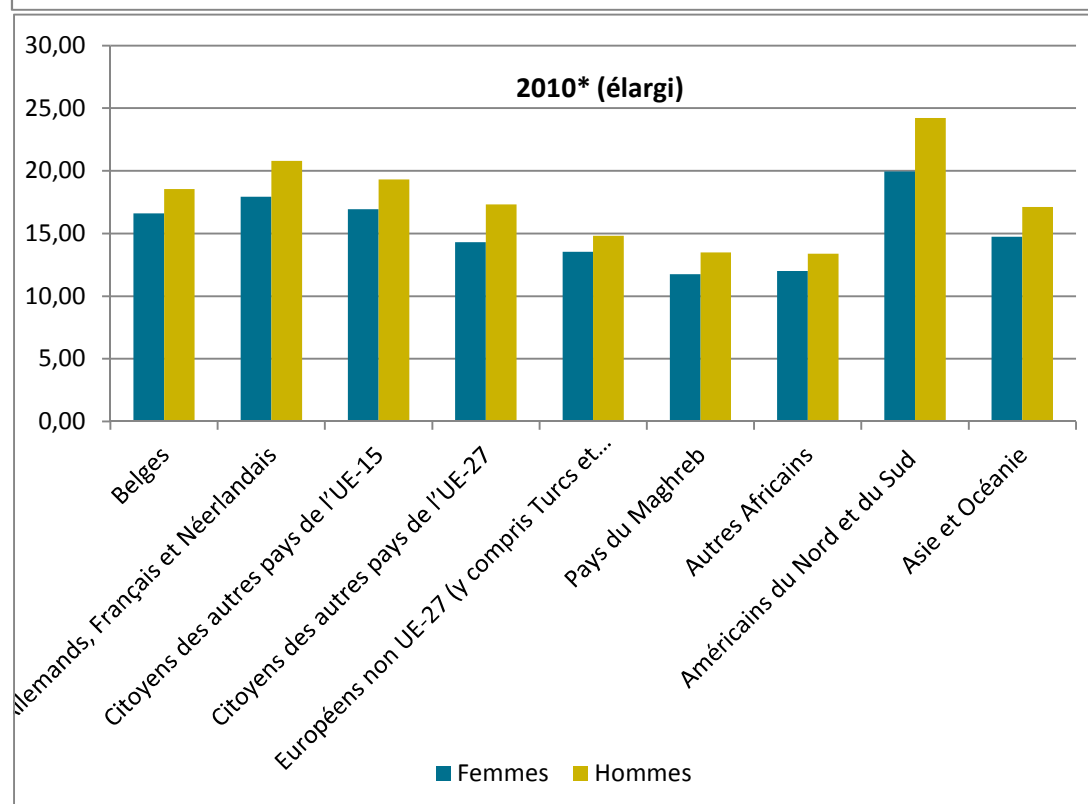
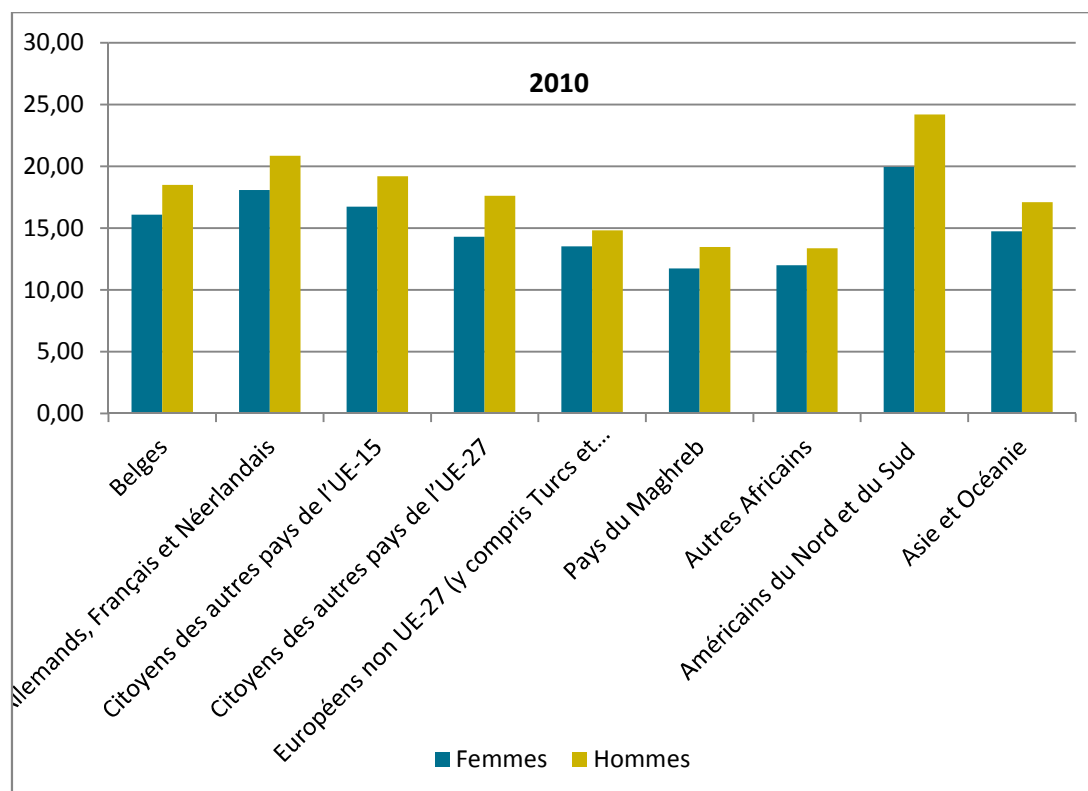
L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. En associant les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires à la variable nationalité du Registre national, il est possible de calculer l'écart salarial selon la nationalité. 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 travailleurs de ces différentes nationalités par rapport aux femmes et aux hommes belges.

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 pas 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.

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

Le graphique présente les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel par nationalité pour l'industrie et les services marchands d'une part, et pour tous les secteurs repris dans l'enquête élargie d'autre part. Pour éviter tout malentendu, il faut préciser qu'il ne s'agit donc pas de l'écart salarial dans ces différents pays.

Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2010)



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

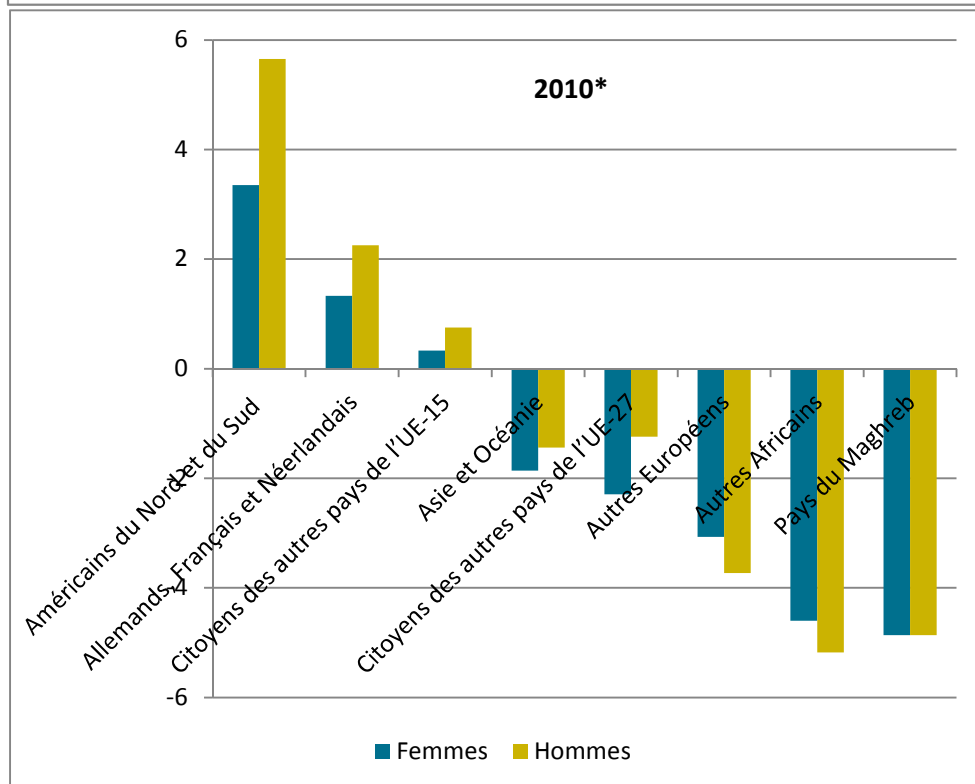
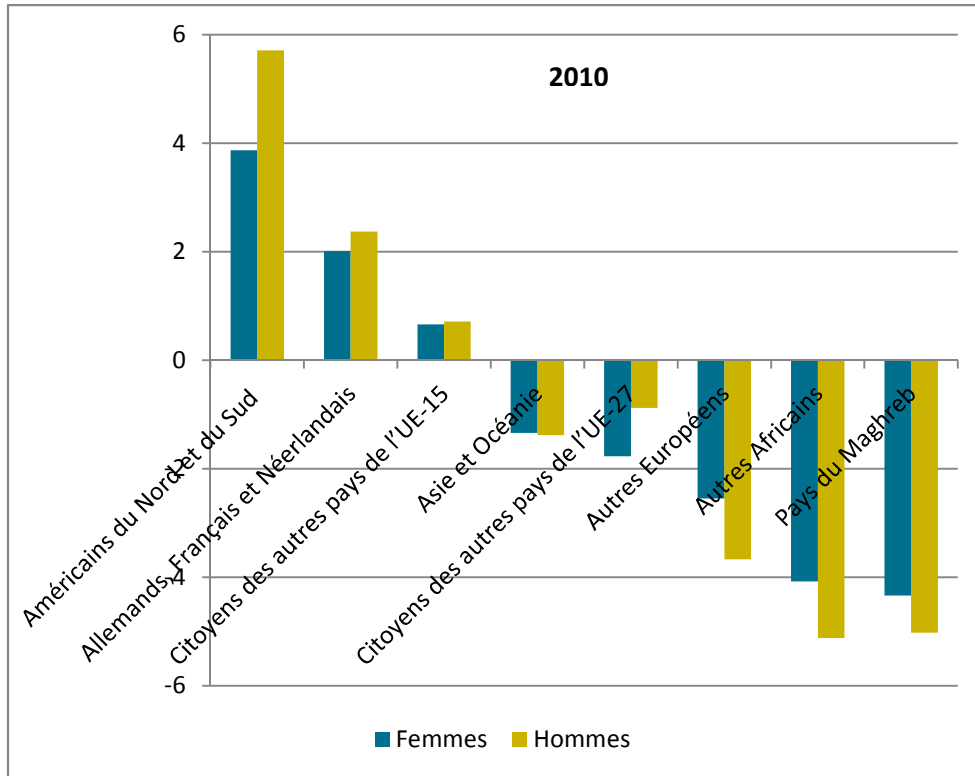
Il ressort immédiatement que dans certaines catégories de nationalités, les salaires horaires bruts moyens se situent au-dessus de ceux des Belges, tant pour les femmes que pour les hommes. La différence la plus importante se situe au niveau des Nord- et des Sud-Américains, ensuite des Allemands, des Néerlandais et des Français et enfin au niveau des travailleurs 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 travailleurs originaires des pays du Maghreb, suivis par ceux du reste du continent africain. Les salaires des autres Européens sont légèrement supérieurs aux pays précités, tout comme ceux des Turcs et des Russes. En ce qui concerne les femmes issues des autres Etats 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 19% dans l'industrie et les services marchands, et 17% dans l'enquête élargie. Un écart salarial presque aussi important se retrouve chez les Américains, en raison du salaire moyen très élevé des hommes (18% avec ou sans l'élargissement). Quant aux plus petits écarts salariaux, ils se retrouvent chez les autres Européens et les autres Africains, 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 respectivement à 9% et 10% (avec ou sans l'élargissement). Parmi ces nationalités mal rémunérées, les femmes gagnent donc en moyenne encore moins que les hommes.

3.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs 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 rapports aux Belges" ne se situe pas au même niveau salarial que pour les hommes.

Graphique 22 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2010)



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

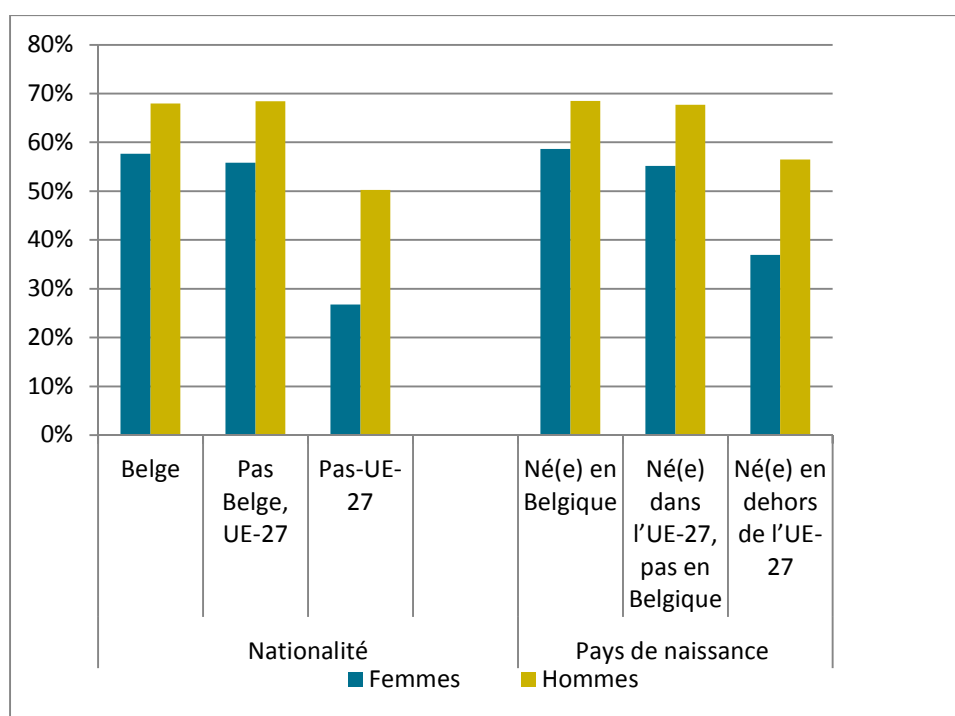
Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et des pays européens ne faisant pas partie de l'UE-27 (y compris la Turquie et la Fédération de Russie) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. À l'exception des femmes issues des nouveaux États membres de l'UE, d'Asie et d'Océanie, 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 issues des pays du Maghreb sont les moins bien loties: elles ne gagnent en moyenne que 11,75 euros par heure (avec ou sans l'élargissement).

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 Américains. Les femmes américaines gagnent en moyenne 19% de plus que les femmes belges ; pour les hommes américains, cette avance va jusqu'à 24% dans l'industrie et les services marchands. Dans l'enquête élargie, ces pourcentages sont respectivement de 17% et 23%.

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

Le taux d'emploi est calculé sur base de l'Enquête sur les Forces de travail. Cela offre des catégories de nationalité moins affinées, mais permet toutefois une analyse selon le pays de naissance. La discrimination et la nationalité ne coïncident en effet pas toujours. La distinction que l'on fait assez inconsciemment entre autochtones et allochtones n'est en fait pas si facile à concevoir en termes de statistiques. Elle n'équivaut en effet que très partiellement à une distinction fondée sur la nationalité. Une personne d'origine marocaine qui a la nationalité belge est en général considérée comme un « allochtone », tandis qu'un Australien « pure souche » n'est peut-être considéré ni comme un « allochtone » ni comme un « autochtone ». 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, on fait ici 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 entre allochtones et autochtones.

Graphique 23 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2010)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Après la diminution relativement importante du taux d'emploi en 2009, nous observons une légère reprise en 2010. Le taux d'emploi a cependant continué à diminuer pour les hommes de nationalité hors Union européenne et pour les femmes et les hommes qui ne sont pas nés dans un pays-membre de l'UE 27. Nous observons une importante augmentation du taux d'emploi des femmes ayant la nationalité d'un autre pays-membre de l'UE 27, ou nées dans un autre pays-membre de l'UE 27.

Pour les hommes, il n'y a pour ainsi dire aucune différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE au niveau du taux d'emploi selon la nationalité, bien que la diminution de 2009 soit encore loin d'être rétablie. L'augmentation du taux d'emploi des autres femmes européennes réduit la différence avec les femmes belges : alors que le taux d'emploi est de 57,7% chez les femmes belges, il s'élève à 55,8% pour les femmes des autres pays membres de l'UE. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors-UE, le taux d'emploi s'élève à 50,3% pour les hommes et à 26,8% pour les femmes. Ceci signifie que seulement la moitié des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne en Belgique ont un travail.

Le taux d'emploi selon le pays de naissance donne une image quelque peu différente. Le fait d'être né 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 dans cette catégorie est de 36,9%, et de 56,5% pour les hommes. La différence entre le pays de naissance et la nationalité actuelle fonctionne en effet dans deux directions. Les personnes d'origine allochtone et de nationalité belge se trouvent dans la catégorie des "Belges" dans le premier classement, et dans la catégorie « nés dans un pays

hors UE » dans le second classement. Nous pouvons peut-être en déduire que les allochtones de nationalité belge s'en sortent relativement mieux sur le marché de l'emploi que les allochtones de nationalité non européenne, mais moins bien que les autochtones.

L'impact négatif qu'a une nationalité étrangère ou un autre pays de naissance sur les chances 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 deux fois plus élevé que le retard des hommes. 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 citoyens hors-UE. Les femmes de nationalité hors-UE n'ont que la moitié des chances d'être au travail qu'ont les hommes de cette même catégorie. De la même manière, les femmes allochtones n'ont elles aussi que la moitié des chances d'être au travail que les femmes belges, ou les femmes provenant des autres pays de l'UE.

3.6 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 ».

3.6.1 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 quelle proportion les femmes et les hommes travaillent à temps partiel 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. Ce tableau contient les données suivantes par secteur : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial ; l'écart salarial moyen (deux dernières années) ; le nombre de travailleurs employés à temps plein 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 ; la différence entre les hauts et les bas salaires⁶, comme l'écart entre le 5^e et le 85^e percentile⁷ de salaire ; et la différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (deux dernières années). Dans le tableau, les secteurs sont classés selon l'importance de l'écart salarial.

Il est également possible d'effectuer des recherches concernant ces données sur le site web www.ecartsalarial.be.

Pour les rapports 2009 et 2013 (années d'enquête 2006 et 2010), on dispose également de données relatives à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel.

Une nouvelle classification des secteurs économiques (NACE 2) est entrée en usage dans le courant de l'année 2008. Cette nouvelle classification constitue une amélioration, mais elle complique la comparabilité des données entre les différentes années. Pour 2009, les données sont disponibles pour les deux classifications. Les moyennes annuelles sont évidemment uniquement calculées pour les années disponibles.

Tout comme les années précédentes, l'écart salarial le plus important est observé dans le secteur des transports aériens avec un écart salarial de genre de 34% en 2010. Le reste du top 5 est quant à lui constitué des secteurs suivants : la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; l'industrie de l'habillement ; et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance avec des écarts salarial de genre entre 24% et 29% en 2010. Les secteurs de la fabrication d'autres matériels de transport ; de la collecte, du traitement et de l'élimination des déchets et de la récupération ; et des activités créatives, artistiques et de spectacle sont les secteurs ayant les écarts salariaux les plus petits. Dans certains secteurs, l'écart salarial est négatif, à savoir l'action sociale sans hébergement ; la construction de bâtiments et la promotion immobilière ; les autres industries extractives ; et les transports terrestres et transport par conduites. En comparaison avec 2009, l'écart salarial reste presque le même pour l'ensemble des secteurs. De façon générale, l'emploi augmente, bien qu'il y ait encore d'importantes différences entre les secteurs sur ce plan.

⁶ *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 travailleurs bénéficiant de salaires élevés gagnent en moyenne beaucoup plus que les travailleurs ayant de bas salaires. Si cette différence est faible, les salaires sont beaucoup plus proches.

⁷ *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 travailleurs ont un salaire inférieur et 99% un salaire supérieur. Dans le présent rapport, on utilise le 5^e percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85^e percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des travailleurs ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50^e percentile, soit précisément la valeur centrale.

3.6.2 Commissions paritaires

Parce que les négociations salariales ont souvent lieu au niveau des commissions paritaires, l'écart salarial est également donné par commission paritaire. Il s'agit ici des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein.

L'aperçu des commissions paritaires est repris en annexe. Sur le site, il est possible de faire des recherches par commission paritaire.

L'écart salarial diminue (légèrement) dans toutes les commissions paritaires.

Tout comme en 2009, ce sont les ouvriers travaillant sous la commission paritaire 109 « Industrie de l'habillement et de la confection » qui font face à l'écart salarial de genre le plus important en 2010, avec 27%. Pour les employés, ce sont ceux travaillant sous la commission paritaire 307 « Entreprises de courtage et agences d'assurances », avec 30%.

Nous ne disposons pas de données annuelles pour toutes les commissions paritaires. Cela est lié aux garanties offertes par la Direction générale Statistique et Information économique par rapport à la fiabilité des données et à la confidentialité des informations.

3.6.3 Professions

Les hommes et les femmes ne travaillent pas seulement plus souvent dans certains secteurs, ils se concentrent également souvent dans certaines professions. Dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, la nomenclature ISCO est utilisée, limitée ici à deux chiffres. Une nouvelle nomenclature ISO améliorée est entrée en usage dans le courant de l'année 2008. L'ancienne nomenclature datait de 1988 et a donc été appelée ISCO-88 ; la nouvelle s'intitule ISCO-08. La comparaison avec les rapports sur l'écart salarial des années 2007 à 2011 est difficile puisque l'on travaille avec de nouvelles catégories.

Il s'agit ici à nouveau des personnes employées à temps plein dans l'industrie et les services marchands.

L'aperçu des catégories de professions est repris en annexe. 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 ; le nombre de femmes et d'hommes et la part de femmes employées à temps plein dans la catégorie de métiers et le pourcentage des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel.

Sur le site, il est possible de faire des recherches par catégorie de profession.

Les catégories de la nouvelle classification de fonctions sont plus homogènes, ce qui fournit des résultats plus facilement interprétables. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs, les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes, où il s'élève à 18%. Le plus petit écart s'observe chez les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés avec 5% et chez les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de

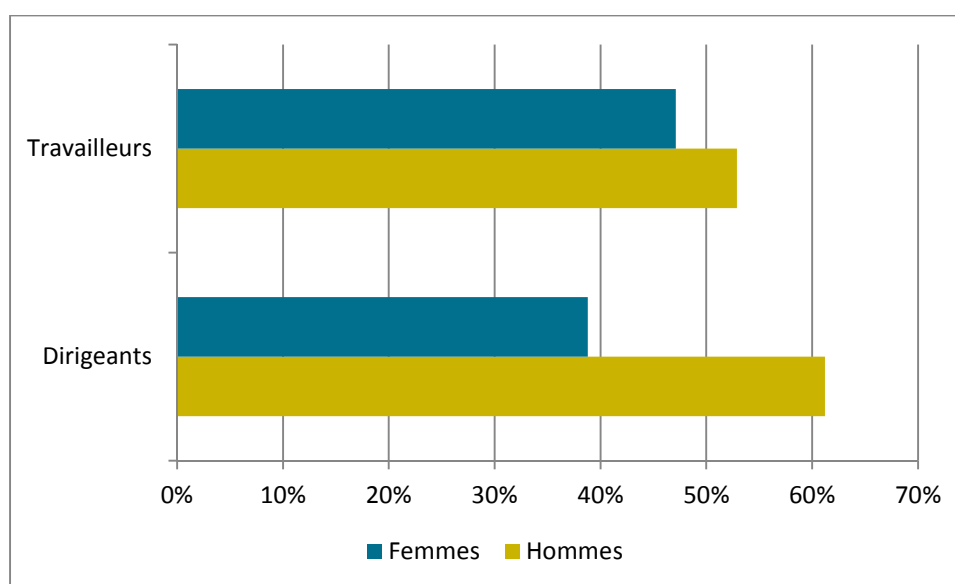
manœuvre avec 3%. Les données relatives aux dirigeants sont présentées sous forme de graphique sous le titre plafond de verre.

3.6.4 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 appelés « plafond de verre ».

3.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants

Graphique 24 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2010)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Le graphique représente la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (47,1%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 38,8%.

Dans l'industrie et les services marchands, cette part est encore plus petite: 27% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 23% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 17% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 11% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants.

Lorsque l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel sont repris dans l'analyse, la part de femmes parmi les dirigeants monte jusqu'à 28% dans l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et les autres services, à 24% dans les services administratifs et commerciaux, et à 18% dans la production et les services spécialisés. L'augmentation la plus

frappante se situe cependant au niveau des directeurs de grandes entreprises, où la part de femmes augmente à 16% lorsque l'analyse englobe les secteurs semi-publics.

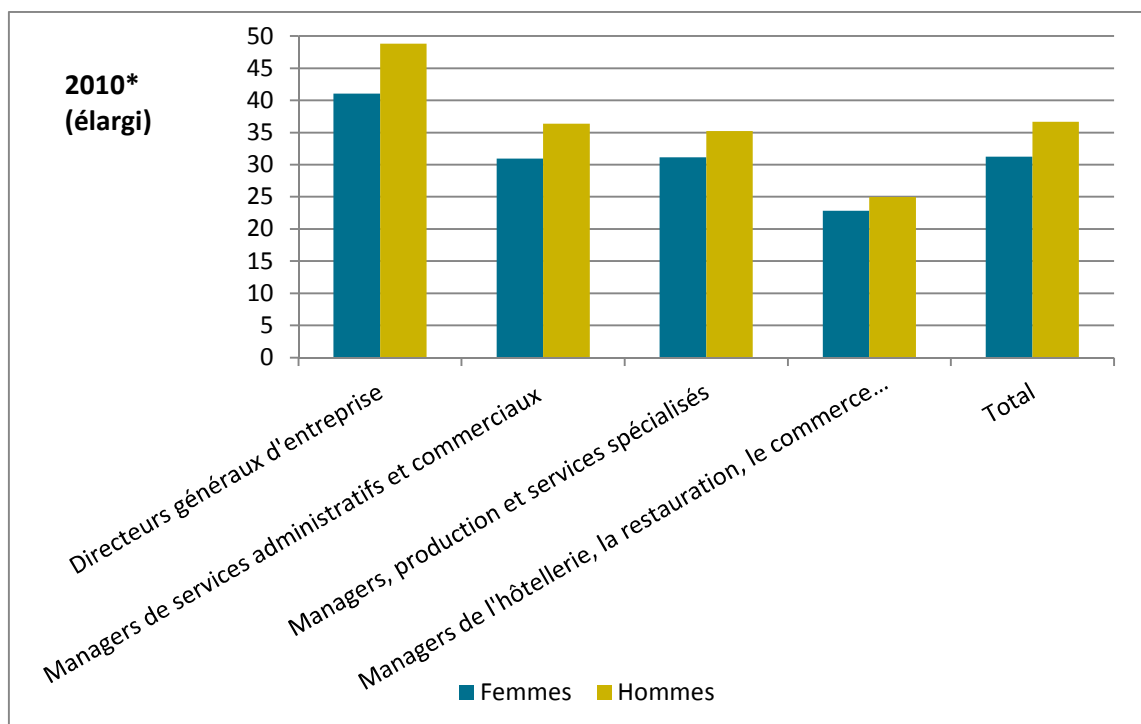
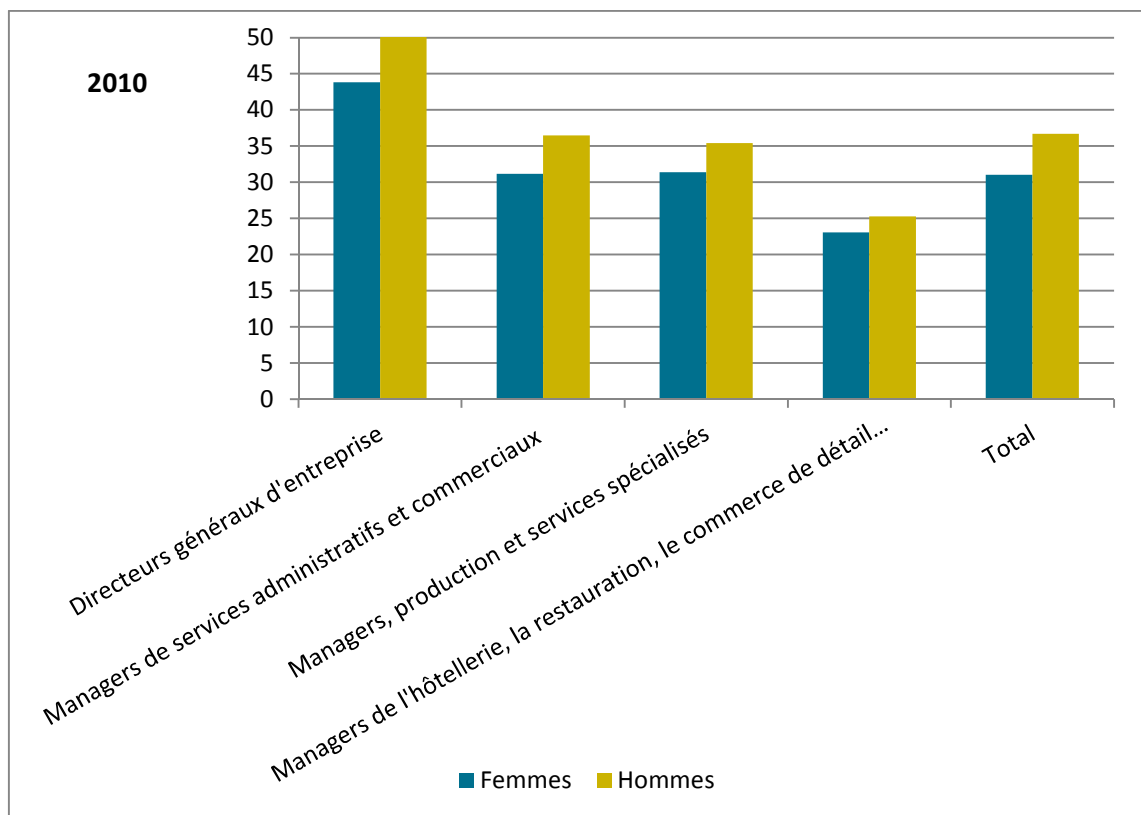
La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes est observable dans le tableau récapitulatif des secteurs. La part de femmes chez les managers se trouve à côté de la part de femmes dans le secteur. La ségrégation verticale est toujours exprimée comme le manque relatif de femmes, c'est-à-dire par rapport à la présence des femmes dans un secteur. Lorsque la part de 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. Au plus la différence est importante, au plus leur chemin est difficile.

On observe un manque de femmes au sommet pour la plupart des secteurs. 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 travailleurs. Le plafond de verre est le plus épais dans les secteurs de l'industrie de l'habillement ; de la fabrication de produits à base de tabac ; des autres industries manufacturières ; des services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises ; des activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes. La différence au niveau de la part de femmes occupant une fonction dirigeante et dans le secteur y monte jusqu'à 30 points de pourcentage ou plus.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié en 2009 un rapport sur la sous-représentation des femmes au sommet. Ce rapport peut être téléchargé du site web : www.igvm-iefh.belgium.be. Ce rapport sera mis à jour dans le courant de l'année 2013.

3.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants

Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2010)



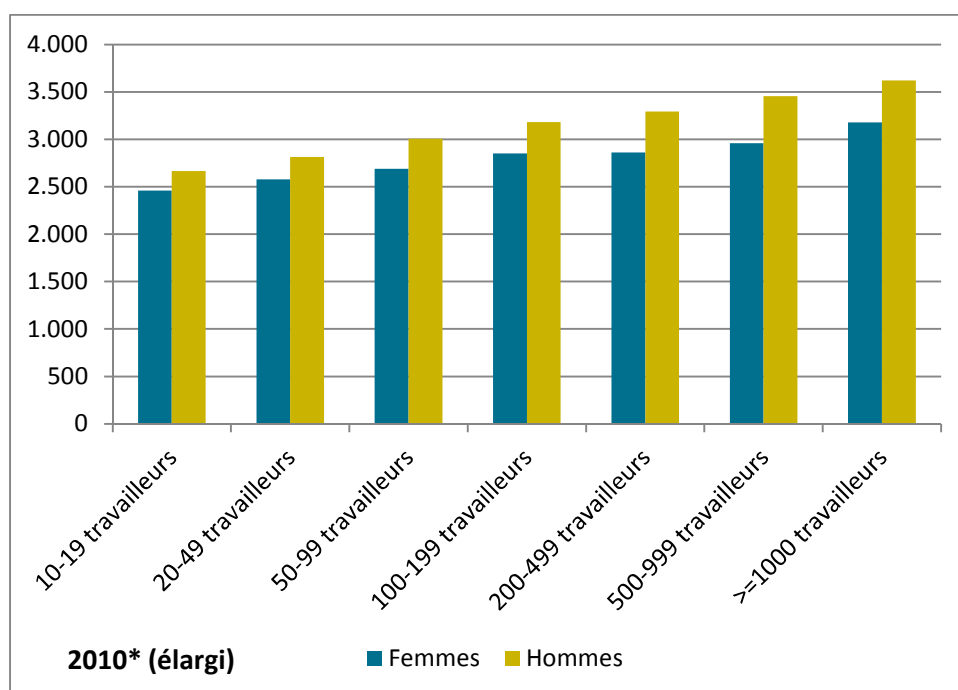
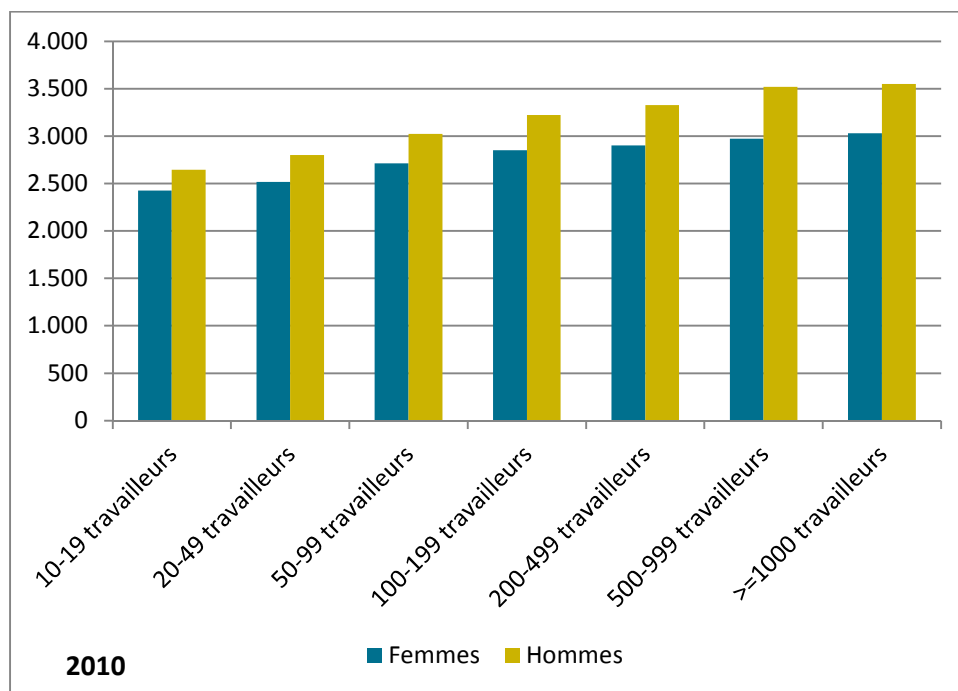
Source : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique 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 gagne en moyenne par heure près du double de ce que gagne un manager masculin dans l'horeca, la distribution, ou le secteur des services, à savoir 50,11 euros contre 25,27 euros. Une partie de l'écart salarial observé parmi les dirigeants peut être attribuée à ces différences salariales et à la ségrégation parmi les dirigeants. Pour toutes les catégories de managers réunies, l'écart salarial s'élève à 15%. Dans chaque catégorie, l'écart salarial varie entre 9% chez les managers de l'horeca, de la distribution ou du secteur des services, 11% chez les managers de la production et des services spécialisés, 13% chez les directeurs de grandes entreprises et 15% chez les managers de services administratifs et commerciaux.

Lorsque l'analyse prend en considération les secteurs semi-publics, les salaires horaires bruts moyens diminuent tant pour les femmes que pour les hommes. L'écart salarial global reste à 15% mais il monte à 16% pour les directeurs des grandes entreprises et à 12% dans la production et les services spécialisés.

3.6.5 Taille de l'entreprise

Graphique 26 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2010)



Source : DGSIE, 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

travailleurs 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 travailleurs, à savoir 15% contre 16%. L'écart salarial diminue pour presque toutes les tailles d'entreprises lorsque l'analyse inclut les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel.

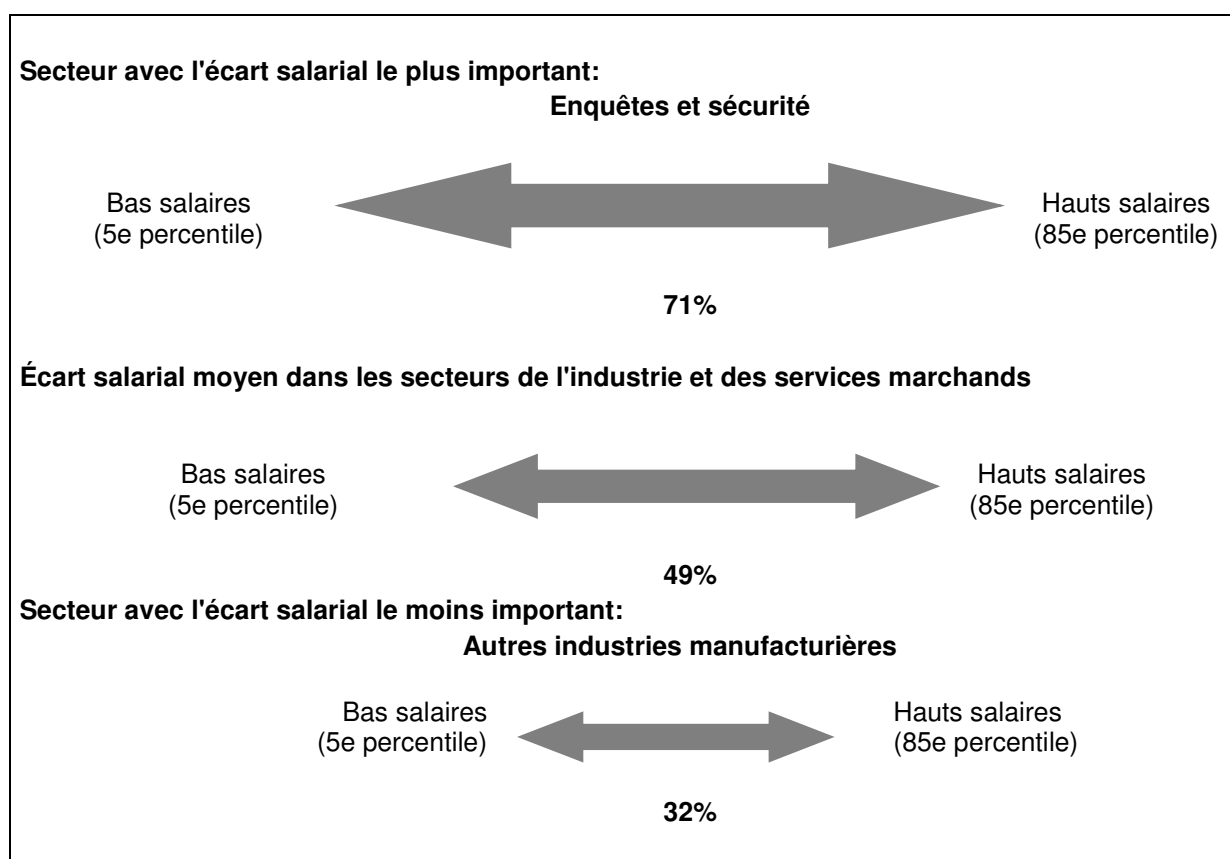
3.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires

De manière générale, les différences salariales entre les femmes et les hommes sont liées aux écarts entre les hauts et les bas salaires, définis comme la différence entre les hauts et les bas salaires exprimée en pourcentage des hauts salaires. Le bas salaire est déterminé par rapport au 5^e percentile⁸ du salaire d'un secteur, il s'agit du salaire en deçà duquel se trouvaient 5% des travailleurs alors que du 95 % des travailleurs de ce secteur gagnent plus. Le haut salaire concerne quant à lui le 85^e percentile de salaire dans un secteur et est défini comme étant le salaire minimum que 15 % des travailleurs de ce secteur reçoivent et que 85 % d'entre eux ne touchent pas.

Afin d'éviter des soubresauts trop importants dans les secteurs comptant peu de travailleurs, une moyenne des écarts généraux de salaires par secteur a été calculée sur les données des années disponibles.

⁸ *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 travailleurs ont un salaire inférieur et 99% un salaire supérieur. Dans le présent rapport, on utilise le 5^e percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85^e percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des travailleurs ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50^e percentile, soit précisément la valeur centrale.

Graphique 27 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2010)



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

Les différences entre les hauts et les bas salaires varient de 71% dans le secteur des enquêtes et de la sécurité à 32% dans les autres industries manufacturières. La seconde plus grande différence entre les hauts et les bas salaires se situe dans le secteur de la cokéfaction et du raffinage. La troisième place est occupée par les transports aériens. Les secteurs du génie civil ; des travaux de construction spécialisés ; et de la construction de bâtiments et de la promotion immobilière sont caractérisés par une petite différence entre les hautes et les bas salaires. De façon générale, les secteurs caractérisés par une importante différence entre les hauts et les bas salaires se caractérisent également par un important écart salarial entre les femmes et les hommes. Le rapport entre les deux ne vaut cependant pas pour tous les secteurs, et notamment pas pour les enquêtes et la sécurité, où l'écart salarial ne s'élève qu'à 1%, ni pour les autres industries manufacturières, où l'on observe un écart salarial de 18%.

L'introduction de la nouvelle classification NACE a engendré de très nombreux changements dans la délimitation des secteurs, ce qui a également des répercussions sur cet indicateur.

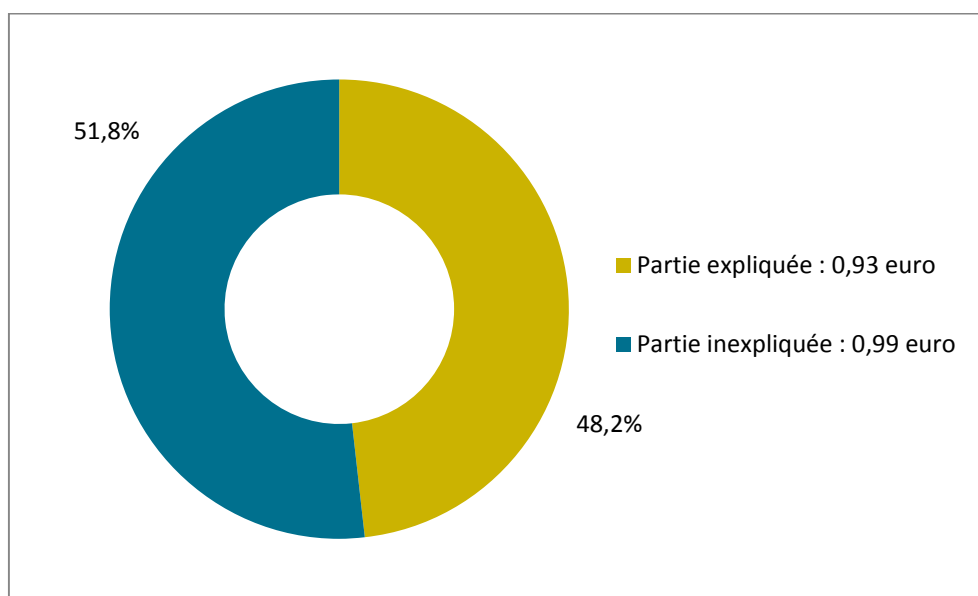
Dans les rapports datant de 2007 à 2010 inclus, la différence entre les hautes et les bas salaires était désignée par la notion d' « écart salarial global ».

4. 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 qu'elles seraient légitimes.

4.1 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) (2010)*



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

Les résultats de l'analyse indiquent que 48% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des douze facteurs définis. 52% ne peuvent par conséquent pas être expliqués.

L'analyse a été effectuée sur base de l'enquête élargie. Ces résultats sont toutefois fortement semblables à ceux des années précédentes. En 2010, la variable nationalité a été intégrée dans l'analyse, et en 2009, l'analyse a également été réalisée sur base de l'enquête élargie de 2006, en incluant les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel.

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 moins grande 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 de diplôme qu'un homme gagnera 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.

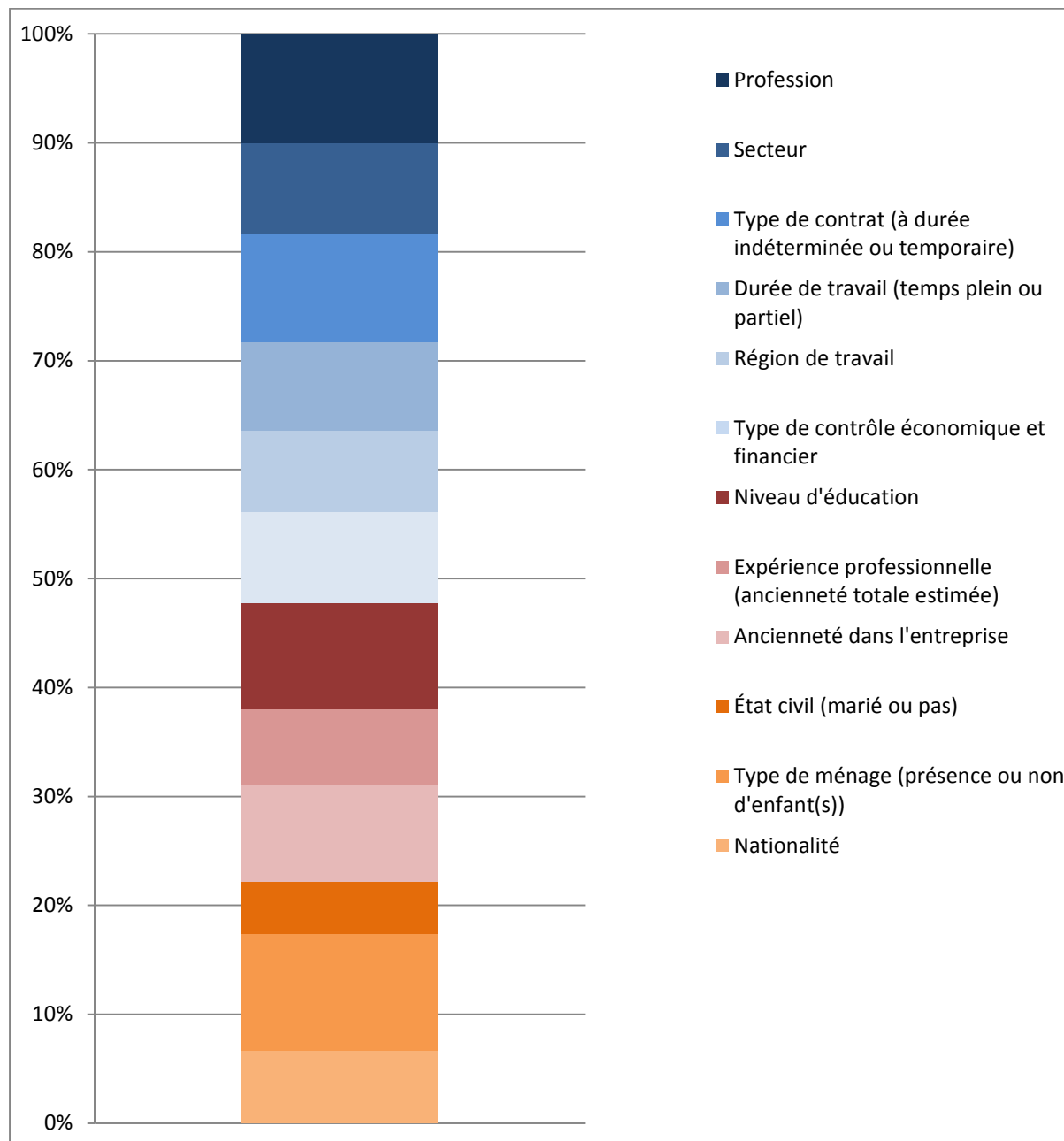
Théoriquement, la partie inexpliquée de l'écart salarial peut être subdivisée en deux parties: la partie non encore expliquée, qui pourrait être expliquée sur base de données complémentaires, et la partie en essence inexplicable, qui est la conséquence d'une « pure » discrimination salariale. L'écart salarial pourrait en effet être encore mieux expliqué si certaines données étaient plus détaillées encore. Ainsi, il apparaît par exemple qu'un diplôme universitaire est 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 ou historien) 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 diplômées que les hommes. Lorsque que l'analyse contrôle le niveau de formation, la partie inexpliquée de l'écart salarial est plus importante, car ces femmes – vu leur niveau de formation – auraient dû gagner plus que les hommes.

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.

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

Graphique 29 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2010)*



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

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: 52% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail, 26% à des caractéristiques individuelles du travailleur, comme le niveau de formation et l'ancienneté, et 22% à des caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail, telles que la situation familiale, ou la nationalité.

52% 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 10% de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 10% et le secteur 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.

Les caractéristiques personnelles du travailleur comptent pour 22% de l'écart salarial expliqué. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (11%). Bien que ce ne soit pas là un résultat surprenant, – tout cela est en effet lié à la difficulté de combiner vie professionnelle et vie familiale – cette donnée reste un défi pour la politique. Il est également à souligner que 7% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère.

Enfin, 26% de la partie explicable de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles 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 exigent l'attention nécessaire.

Comparée 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 : 25% de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 12% à des caractéristiques individuelles et 11% à des caractéristiques personnelles du travailleur.

Dans le rapport 2010, la nationalité était incluse dans les « caractéristiques » individuelles du travailleur. Suite à l'actualisation de la liste d'indicateurs en 2010, cette variable est ici comptée dans les caractéristiques « personnelles ». Il s'agit des caractéristiques du travailleur n'ayant en principe aucun lien avec le travail en lui-même.

Une nouvelle classification des professions est utilisée depuis 2012. Cela n'a eu que très peu d'impact sur les résultats.

Résumé

Quelle est l'importance de l'écart salarial ?

1. Pour 2010, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus s'élève à 10%.
2. Pour 2010, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus est de 23%. L'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité dans les salaires annuels.
3. Le fait de ventiler par statut l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel met en lumière d'importantes différences. Pour les ouvriers issus du secteur privé, l'écart salarial s'élève à 19%, pour les employés à 25%. L'écart salarial est de 3% pour les contractuels du secteur public et de -4% pour les fonctionnaires statutaires.
4. Calculé sur base des salaires annuels, ce chiffre s'élève à 35% pour les ouvriers et les employés. A la fin de l'année, les fonctionnaires contractuels et statutaires sont confrontés à un écart salarial s'élevant respectivement à 19% et 10%. Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a donc un impact significatif sur les différences salariales moyennes.
5. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein dans l'industrie et les services marchands est de 10%. Jusqu'en 2007, c'était l'indicateur officiel de l'écart salarial. Lorsque l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel sont repris dans l'analyse, l'écart salarial au niveau des salaires mensuels pour les travailleurs à temps plein diminue à 8%.
6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 22% dans l'industrie et les services marchands.
7. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages et lorsque c'est le cas les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 9% travailleurs féminins et à 12% travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne pour les femmes 41% moins élevés que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail se situe en moyenne à hauteur de 28% au détriment des femmes. Seule une petite partie des travailleurs reçoit des avantages extra-légaux sous la forme de participation dans le capital de l'entreprise et les hommes ont une probabilité plus de deux fois plus élevée de bénéficier de ces avantages (0,70% pour les hommes contre 0,29% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 39% à ceux des hommes.

8. En comparaison avec 2009, le taux d'emploi augmente tant pour les femmes que pour les hommes. En ce qui concerne les hommes, la diminution de 1,4 points de pourcentage de 2009 n'est toutefois pas compensée par la faible reprise de 0,2 points de pourcentage. En d'autres termes, le niveau de 2008 est loin d'être atteint.

L'écart salarial diminue-t-il ?

9. Par rapport à 2009, l'écart salarial pour 2010 diminue légèrement pour presque tous les indicateurs. Cette tendance a pu être observée la plupart des années.
10. 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. A court terme, la diminution est très limitée mais relativement constante – à l'exception de l'année 2006 et 2009.
11. 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.
12. La diminution de l'écart salarial en 2009 pourrait être une conséquence de la crise économique et de ses effets sur l'emploi des hommes.

L'écart salarial total

13. En 2010, 47,13% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 42,96% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 39,46% de la masse salariale (102.658.802.666 euros).
14. Sur base de leur proportion parmi les travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 7,896 milliards d'euros de plus en 2010. Et 3,587 milliards d'euros sur base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés – donc en tenant compte du fait que les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel.
15. En 2010, il y a une légère diminution de l'écart salarial total. En 2009, l'évolution était plus rapide en raison d'une diminution relativement plus forte de la part d'hommes dans les jours ouvrables rémunérés. En 2010, l'évolution semble avoir retrouvé son ancien tempo et ralentit quelque peu au niveau des jours ouvrables rémunérés.
16. Dans l'enquête élargie, 16% des femmes travaillant à temps plein et 10% des hommes travaillant à temps plein gagnent moins de 2.000 euros bruts par mois. 30% des femmes et 22% des hommes gagnent moins de 2.250 euros bruts par mois.
17. Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois dans l'industrie et les services marchands est passé de 3,5% en 2007 à 3,2% en 2008, mais il est monté à

4,0% en 2009 et à 4,9% en 2010. L'augmentation chez les hommes est cependant plus importante: de 6,1% en 2007 à 6,6% en 2008, et 7,6% en 2009 et 9,1% en 2010. La situation des femmes dans le haut de l'échelle des salaires est donc loin de s'améliorer. Bien que plus de femmes arrivent au sommet des échelles salariales, les hommes y parviennent toujours plus facilement et les femmes restent par conséquent fortement sous-représentées dans les fonctions supérieures.

18. Lorsque l'analyse tient compte des secteurs supplémentaires, le pourcentage de femmes dans les catégories de salaire supérieures diminue à 3,9%. Chez les hommes, ce pourcentage reste assez stable : 9,0%. Le fait que les femmes gagnent en moyenne plus dans les secteurs semi-publics n'est donc pas lié au fait qu'il y ait plus de femmes avec de hauts salaires, mais à leur présence plus importante dans les catégories moyennes.

Travail à temps partiel

19. Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 21% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 13% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 7% 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.
21. Dans l'industrie et les services marchands, une salariée active à temps partiel gagne 16% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel.
22. 44,9% des salariées et 9,5% des salariés travaillent à temps partiel.
23. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel chez les femmes a augmenté de 12,5%. Chez les hommes, il a toutefois plus que doublé.
24. Certains postes ne sont souvent proposés qu'à temps partiel : 10% des femmes et 9% des hommes travaillant à temps partiel se trouvent dans cette situation. .

Âge

25. L'écart salarial augmente avec l'âge. Dans l'industrie et les services marchands, il est de 21% chez les plus de 55 ans et de 15% pour la tranche d'âge des 45-54 ans.
26. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi augmente elle aussi avec l'âge.

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 de formation

28. Plus le diplôme est élevé, plus le salaire augmente. L'écart salarial augmente aussi simultanément. Il est le plus élevé chez les personnes hautement diplômées : 18%, dans l'industrie et les services marchands. Lorsque l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel sont pris en considération dans l'analyse, l'écart salarial monte à 20% chez les personnes hautement diplômées.
29. Le taux d'emploi des femmes et des hommes augmente avec le niveau de formation. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi diminue à mesure que le niveau de formation 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 était de 16,22 euros en 2010, contre 20,33 euros pour les hommes mariés. La différence d'âge moyen n'explique que partiellement cet écart.
31. Les diverses influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est très grande pour les personnes mariées (12%) et relativement faible pour les célibataires (2%).
32. Le fait d'avoir un/une partenaire joue un rôle important chez les hommes : les hommes vivant avec un/une partenaire ont un salaire plus élevé que ceux qui vivent seuls. La présence ou non d'enfant(s) joue à peine un rôle pour les hommes.
33. Pour les femmes, le fait d'avoir un/une partenaire n'influence presque pas le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants crée bel et bien une différence : les femmes avec enfant(s) ont un salaire horaire moyen plus faible que les femmes sans enfant.
34. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fin de compte, l'écart salarial est inexistant pour les personnes seules sans enfant, moyen pour les personnes seules avec enfant(s) (6%) et élevé pour les couples (tant avec que sans enfant) (13%).
35. Le taux d'emploi des hommes est pour chaque état civil supérieur à celui des femmes, et cette différence est encore plus prononcée dans le cadre du mariage.

Nationalité

36. Les Allemands, Français et Néerlandais, ainsi que les Américains, 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 13% et 18%.
37. Les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes sont les plus faibles pour les travailleurs des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique. Dans ces catégories, les femmes gagnent respectivement encore 13 et 10% de moins que les hommes.
38. Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et les Européens des pays ne faisant pas partie de l'UE 27 (y compris les Turcs et les Russes) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges.
39. Après la diminution relativement importante du taux d'emploi en 2009, nous observons une légère reprise en 2010. Le taux d'emploi a cependant continué à diminuer pour les hommes de nationalité hors Union européenne et pour les femmes et les hommes qui ne sont pas nés dans un pays-membre de l'UE 27.
40. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union européenne, le taux d'emploi s'élève seulement à 50% pour les hommes et à 27% pour les femmes. Ceci signifie que seuls la moitié des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne ont un travail en Belgique.
41. Les femmes de nationalité hors UE ont une probabilité deux fois moindre d'être au travail que les hommes de cette même catégorie, 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

42. Tout comme les années précédentes, en 2010, nous retrouvons l'écart salarial le plus important dans le secteur des transports aériens, avec 34%.
43. Le reste du top 5 est quant à lui constitué des secteurs suivants : la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; l'industrie de l'habillement ; et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance, avec des écarts salarial de genre entre 24% et 29% en 2010.
44. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs, les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes, où il s'élève à 18%.

45. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (47,1%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 38,8%
46. Dans l'industrie et les services marchands, cette part est encore plus petite: 27% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 23% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 17% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 11% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants.
47. Lorsque les secteurs semi-publics sont pris en compte dans l'analyse, la part de femmes parmi les directeurs de grandes entreprises augmente à 16%.
48. 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 travailleurs 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 travailleurs.
49. C'est dans le secteur des enquêtes et de la sécurité que la différence entre les hauts et les bas salaires est la plus importante (71%) et dans le secteur des autres industries manufacturières qu'elle est la plus petite (32%).

Expliquer l'écart salarial ?

50. 48% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 52% ne peuvent pas être expliqués.
51. Dans la partie expliquée, 52% 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 11% de l'écart salarial expliqué et le secteur 8%.
52. Le fait d'avoir ou non des enfants explique 11% de l'écart salarial expliqué.
53. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 26% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles du travailleur telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

Secteurs supplémentaires dans l'enquête: l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel

54. Les secteurs semi-publics sont repris dans l'enquête tous les quatre ans, de sorte que pour 2010, nous disposons également de données pour l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel.

55. De façon générale, les salaires bruts moyens des femmes dans ces secteurs sont légèrement plus élevés que dans l'industrie et les services marchands, et l'écart salarial pour la plupart des indicateurs est par conséquent plus faible lorsque ces secteurs sont pris en compte dans l'analyse.
56. L'écart salarial chez les personnes hautement diplômées fait figure d'exception, puisqu'il augmente lorsque l'analyse englobe les secteurs supplémentaires.

Recommandations politiques

L'écart salarial en Belgique est en légère diminution. Notre pays obtient en outre un score relativement bon dans le contexte européen, lorsqu'on laisse de côté l'effet du travail à temps partiel. Cela n'empêche cependant pas que les différences salariales entre les femmes et les hommes sont tenaces. Il s'agit d'un problème structurel fondé sur un ensemble complexe de facteurs. C'est pourquoi une politique axée sur la réduction de l'écart salarial est par définition un travail de longue haleine, où les autorités et les partenaires sociaux doivent prendre leurs responsabilités à différents niveaux. L'approbation, le 22 avril 2012 (vote à la Chambre le 8 mars 2012), de la loi visant à combattre l'écart salarial entre les femmes et les hommes constitue une étape importante. La mise en œuvre concrète de cette loi est un premier défi pour la future politique.

Sur base des constatations des rapports annuels sur l'écart salarial, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes formule un certain nombre de recommandations politiques.

1. Il faut contrôler, et si nécessaire adapter, la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises.

Une partie de l'inégalité observée au niveau du salaire moyen des femmes et des hommes se situe dans les systèmes de rémunération qui historiquement ont dévié.

Les classifications de fonctions, qui déterminent les caractéristiques propres à chaque fonction et les associent à un barème salarial, sont à la base de la formation salariale au sein des commissions paritaires. Il est bien entendu important d'analyser les classifications de fonctions du point de vue de leur neutralité de genre et de les revoir si nécessaire. Au fil des années, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé, en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et les partenaires sociaux, un certain nombre d'instruments qui doivent aider les employeurs et les travailleurs à étudier leurs propres classifications de fonctions pour y repérer les éventuelles discriminations. Ces instruments sont disponibles gratuitement auprès de l'Institut, ou peuvent être téléchargés sur le site web du projet EVA (www.iefh.be).

Bien qu'il faille explicitement signaler que l'écart salarial ne peut être réduit à l'existence de ce genre de classifications de fonctions, leur neutralité de genre est une partie essentielle de la politique de lutte contre l'écart salarial. La convention collective de travail 25ter, qui est entrée en vigueur le 9 juillet 2008 et qui a été rendue obligatoire par arrêté royal, impose aux secteurs et aux entreprises de tester la neutralité de genre de leurs systèmes d'évaluation de fonctions et de classification salariale. La CCT 25bis, en vigueur depuis le 19 décembre 2001, mettait encore fortement l'accent sur l'information et la sensibilisation. Une étape importante a donc été franchie. La loi du 22 avril 2012 visant à combattre l'écart salarial oblige les commissions paritaires à faire contrôler leurs classifications de fonctions par la Direction générale Relations collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Évaluer et réviser les

classifications de fonctions est un processus de travail intensif pour lequel il faut dégager les moyens nécessaires.

2. Il faut combattre les choix d'études stéréotypés, en stimulant entre autres dès le plus jeune âge la conscientisation à l'égalité fondamentale des femmes et des hommes dans l'enseignement.

La représentation des hommes et des femmes au sein des différents secteurs économiques reste en déséquilibre. Des stéréotypes tenaces liés au genre sont à la base de ce phénomène. Bien que nous soyons conscients du problème, le combat reste difficile. Nous plaçons donc pour que les autorités puissent montrer l'exemple à différents niveaux et visent une présence égale des femmes et des hommes aux différentes fonctions, et plus particulièrement aux fonctions dirigeantes.

Bien que l'enseignement ne soit pas une compétence fédérale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est convaincu qu'il est essentiel de continuer à stimuler la conscience de l'égalité homme/femme dès le plus jeune âge, c'est-à-dire dès l'enseignement maternel. Le personnel enseignant et éducatif forme ici un groupe-cible évident. Une représentation plus équilibrée des hommes dans ces secteurs serait sans aucun doute un pas dans la bonne direction.

3. Les services de placement professionnel doivent veiller à ce que toutes les mesures qu'ils développent s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes et à ce que les postes vacants soient proposés tant aux femmes qu'aux hommes.

Les services de placement professionnel (VDAB, Forem, Actiris, ADG) peuvent promouvoir concrètement dans la pratique la réalisation d'une plus grande égalité sur le marché de l'emploi en tenant compte du genre dans leur gestion de la ségrégation existante sur le marché de l'emploi et en répondant de façon suffisamment critique aux attentes des employeurs et des demandeurs d'emploi. Le fait de proposer les postes aux femmes et aux hommes (la mention [H/F] dans les offres d'emploi) constitue d'ailleurs une obligation légale.

4. Il faut éliminer les obstacles qui entravent l'accès au marché du travail.

Un certain nombre d'obstacles entravent la construction aisée d'une carrière, obstacles auxquels les femmes sont plus fréquemment confrontées que les hommes. De plus, le marché du travail de demain exige des transitions sans encombre d'un emploi à un autre, mais également une (ré)insertion facile et des possibilités visant à mieux combiner travail, famille et vie privée.

5. Dans ce cadre, il faut aussi s'attaquer aux pièges à l'emploi, notamment pour les partenaires des personnes qui vivent d'un revenu de remplacement.

Il faut éliminer les seuils qui cloisonnent le marché du travail – et qui gênent souvent plus les femmes. Il faut également penser, entre autres, au piège du chômage qui, bien souvent, ne motive pas le partenaire d'une personne vivant avec un revenu de remplacement à chercher un emploi, et à la (para)fiscalité élevée qui pèse sur les bas salaires. Il faut également examiner la réglementation du travail, entre autres les règles négociées dans les secteurs, afin de détecter les restrictions inutiles qui freinent le recrutement. De façon plus générale, il faut aussi adapter la politique à tous les types de famille, à savoir également aux parents isolés.

6. Il est nécessaire d'améliorer la réglementation en matière de congé parental, qui doit par ailleurs être mieux réparti entre les deux partenaires.

Le congé parental joue un rôle important dans le maintien du lien avec le marché du travail lors de la naissance d'un enfant. L'élargissement de ce système doit aller de pair avec une plus grande flexibilité, pour qu'il puisse également être utilisé pour des périodes plus courtes, des jours d'absence exceptionnelle, ou une période plus longue. À l'instar des pays scandinaves, nous proposons de surcroît d'attribuer ce congé aux deux parents ensemble et de fixer une répartition équilibrée comme condition pour son utilisation, de sorte qu'il ne puisse être pris que lorsque les deux parents en utilisent une partie. C'est là une façon de donner un signal très clair sur la répartition des tâches familiales entre les deux parents. En outre, en raison de l'importance du maintien du lien avec le marché du travail, nous sommes d'avis qu'il faut imposer un retour de quelques mois sur le marché du travail entre deux longues périodes de congé parental.

7. Une garderie abordable de qualité doit devenir un droit.

Il est également essentiel de développer un réseau étendu de possibilités de garderie de qualité. À nouveau à l'exemple de l'Europe du Nord, nous proposons d'introduire un droit contraignant à une place d'accueil à l'encontre des autorités (locales ou régionales). Il faut de plus éviter un « effet Matthéus », où les places les plus abordables sont prises par les parents les plus aisés – qui s'inscrivent en effet souvent plus vite pour obtenir une place de garderie. Sur ce plan, la gratuité totale de toutes les garderies serait la solution la plus dynamique.

8. En vue de briser le plafond de verre, il faut prendre de nouvelles mesures.

La loi du 28 juillet 2011, parue dans le Moniteur belge du 14 septembre 2011, prévoit une introduction progressive de l'obligation d'une représentation minimum des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des entreprises cotées et de la

Loterie nationale. À l'issue d'une période de transition de 6 ans, un tiers au moins des membres des conseils d'administration devront appartenir au sexe opposé.

Cette loi constitue une étape importante dans la bonne direction. Il demeure cependant nécessaire de s'attaquer également à la sous-représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises non cotées en bourse.

On observe par ailleurs également une importante sous-représentation des femmes dans le management opérationnel des institutions publiques, des organisations sociales et des entreprises.

9. Les investissements en formations destinées aux travailleurs doivent être répartis équitablement.

Les propositions de formations doivent être équitables pour les femmes et les hommes. Cela est valable tant pour les formations organisées au sein de l'entreprise que pour les formations externes.

10. Il faut davantage de transparence au niveau des négociations salariales individuelles.

Les négociations salariales individuelles contribuent souvent à l'écart salarial. Il est donc recommandé de développer une plus grande transparence au niveau des possibilités de négociations et une sensibilisation à leur mise en œuvre. Des informations claires doivent également permettre d'aborder plus ouvertement les négociations salariales individuelles, et ce tant auprès des employés que des employeurs, hommes ou femmes.

11. Attention pour les groupes vulnérables sur le marché de l'emploi.

Les femmes peu scolarisées ou allochtones, les mères isolées,... sont confrontées à un double retard sur le marché du travail. Les mesures visant à éliminer le retard de ces groupes vulnérables sont donc d'un intérêt primordial. Il faut également veiller au gender mainstreaming de la politique ; c'est-à-dire qu'il faut toujours tenir compte, dans la politique du marché du travail, des effets sur les femmes ET les hommes.

12. Il faut renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial.

Le fait que la Belgique dispose de bonnes données salariales n'efface pas la présence d'un certain nombre de lacunes au niveau de ces données. L'écart salarial au niveau des avantages

extra-légaux ne peut par exemple être que partiellement mis en lumière et certains secteurs ne sont repris que tous les quatre ans dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires.

La loi du 22 avril 2012 prévoit la ventilation selon le sexe d'un certain nombre de rubriques du bilan social. Cela permettra d'avoir un meilleur aperçu du "montant des avantages extra-légaux".

L'Enquête sur la structure et la répartition des salaires est organisée chaque année en Belgique et elle offre une plus-value importante pour l'analyse de l'écart salarial et pas uniquement pour cela. Nous regrettons cependant la décision de ne reprendre que tous les quatre ans seulement les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel dans cette enquête. Les données relatives à ces secteurs, qui emploient proportionnellement plus de femmes, offrent en effet une grande plus-value.

Annexes

Tableau 14 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel

Cet aperçu contient: les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros); l'écart salarial (2 dernières années); le nombre de travailleurs employés à temps plein 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; l'écart salarial général, comme l'écart entre le 5e et le 85e percentile de salaire; et l'écart salarial général moyen (2 dernières années).

Les données concernent les employés à temps plein et à temps partiel 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 travailleurs.

2010*						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2009-2010)	Nombre de travailleurs
51	Transports aériens	17,56	26,79	34%	35%	2.491
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	18,11	25,61	29%	29%	16.774
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	15,82	22,16	29%	29%	17.664
14	Industrie de l'habillement	14,25	19,25	26%	26%	4.281
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	20,51	27,06	24%	24%	9.202
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	15,02	19,39	23%	23%	3.924
50	Transports par eau	16,68	21,50	22%	23%	624
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	17,14	22,00	22%	22%	11.202
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	24,18	30,72	21%	21%	20.470
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	21,11	26,79	21%	21%	57.402
21	Industrie pharmaceutique	20,40	25,86	21%	21%	19.470

Suite du tableau 14

2010*							
Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2010)	Secteur	NACE
29%	18,4%	27%	6%	69%	55%	Transports aériens	51
23%	12,3%	21%	4%	61%	52%	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	35
25%	10,2%	27%	3%	40%	42%	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	26
74%	39,4%	28%	13%	52%	48%	Industrie de l'habillement	14
44%	24,6%	30%	4%	61%	51%	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	66
65%	34,8%	20%	20%	48%	49%	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	79
26%	7,8%	14%	8%	67%	59%	Transports par eau	50
64%	33,9%	27%	10%	51%	43%	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	82
37%	31,3%	29%	6%	41%	45%	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	70
38%	23,8%	38%	8%	55%	55%	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	64
43%	26,1%	31%	8%	55%	65%	Industrie pharmaceutique	21

Suite du tableau 14

2010*						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2009-2010)	Nombre de travailleurs
12	Fabrication de produits à base de tabac	15,99	20,20	21%	21%	839
86	Activités pour la santé humaine	18,79	23,29	19%	-	100.447
94	Activités des organisations associatives	18,38	22,49	18%	-	15.339
27	Fabrication d'équipements électriques	15,94	19,49	18%	19%	17.454
15	Industrie du cuir et de la chaussure	14,35	17,50	18%	18%	995
32	Autres industries manufacturières	14,34	17,47	18%	18%	4.087
61	Télécommunications	18,74	22,81	18%	18%	24.029
65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	20,79	25,29	18%	18%	17.012
58	Édition	18,63	22,61	18%	18%	8.285
19	Cokéfaction et raffinage	24,54	29,74	17%	18%	3.351
13	Fabrication de textiles	14,00	16,85	17%	17%	19.992
68	Activités immobilières	16,84	20,07	16%	16%	4.000
17	Industrie du papier et du carton	15,78	18,68	16%	16%	11.712
96	Autres services personnels	11,87	14,03	15%	-	7.601
60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	20,71	24,27	15%	15%	7.025
55	Hébergement	12,92	15,09	14%	14%	13.136
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	15,93	18,56	14%	15%	12.042

Suite du tableau 14

Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	2010*			Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2010)	Secteur	NACE
		Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires			
52%	21,7%	49%	13%	46%	53%	Fabrication de produits à base de tabac	12
72%	59,8%	52%	17%	46%	-	Activités pour la santé humaine	86
52%	43,4%	34%	19%	40%	-	Activités des organisations associatives	94
20%	9,5%	27%	10%	50%	47%	Fabrication d'équipements électriques	27
43%	23,8%	26%	2%	51%	50%	Industrie du cuir et de la chaussure	15
55%	24,5%	38%	6%	32%	36%	Autres industries manufacturières	32
29%	31,7%	21%	12%	44%	43%	Télécommunications	61
45%	21,3%	32%	6%	56%	52%	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	65
45%	25,9%	25%	10%	44%	44%	Édition	58
17%	14,4%	17%	4%	71%	55%	Cokéfaction et raffinage	19
35%	7,8%	24%	11%	44%	46%	Fabrication de textiles	13
45%	29,0%	37%	12%	54%	46%	Activités immobilières	68
20%	8,5%	22%	7%	50%	39%	Industrie du papier et du carton	17
71%	56,5%	37%	21%	64%	-	Autres services personnels	96
40%	36,7%	9%	4%	43%	53%	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	60
50%	35,7%	33%	11%	38%	42%	Hébergement	55
24%	12,4%	31%	8%	55%	51%	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	18

Suite du tableau 14

2010*						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2009-2010)	Nombre de travailleurs
75	Activités vétérinaires	17,70	20,60	14%	14%	389
20	Industrie chimique	19,63	22,83	14%	14%	39.065
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	20,34	23,63	14%	14%	24.957
73	Publicité et études de marché	19,41	22,49	14%	14%	5.564
72	Recherche-développement scientifique	22,44	25,94	13%	14%	8.076
63	Services d'information	18,60	21,50	13%	14%	4.498
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	16,66	19,23	13%	13%	36.398
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	14,82	17,08	13%	13%	541
81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage	14,37	16,51	13%	13%	22.682
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	13,90	15,92	13%	13%	93.367
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	19,80	22,64	13%	13%	20.882
10	Industries alimentaires	15,12	17,21	12%	12%	51.333
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	15,86	18,05	12%	12%	6.468
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	15,88	18,04	12%	12%	19.586
87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	17,14	19,15	10%	-	51.242

Suite du tableau 14

Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	2010*		Secteur	NACE
				Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2010)		
46%	30,3%	38%	4%	48%	52%	Activités vétérinaires	75
17%	17,9%	22%	8%	58%	60%	Industrie chimique	20
20%	16,7%	25%	5%	50%	42%	Programmation, conseil et autres activités informatiques	62
42%	36,7%	24%	9%	42%	38%	Publicité et études de marché	73
37%	33,2%	22%	5%	42%	39%	Recherche-développement scientifique	72
28%	20,6%	31%	8%	49%	49%	Services d'information	63
30%	21,6%	25%	12%	52%	55%	Entreposage et services auxiliaires des transports	52
8%	7,5%	43%	5%	64%	55%	Dépollution et autres services de gestion des déchets	39
48%	30,9%	80%	31%	63%	54%	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage	81
48%	35,4%	59%	20%	48%	59%	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	47
24%	22,7%	25%	5%	41%	56%	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	71
27%	19,3%	36%	8%	45%	49%	Industries alimentaires	10
12%	10,3%	24%	4%	52%	61%	Réparation et installation de machines et d'équipements	33
19%	11,2%	27%	8%	49%	43%	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	22
72%	62,5%	58%	32%	51%	-	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	87

Suite du tableau 14

2010*						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2009-2010)	Nombre de travailleurs
11	Fabrication de boissons	16,30	18,19	10%	11%	9.692
56	Restauration	12,82	14,23	10%	10%	18.015
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	17,99	19,91	10%	10%	117.618
85	Enseignement	19,65	21,71	9%	-	130.668
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	16,39	17,92	9%	9%	1.309
91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	16,46	17,97	8%	-	2.750
69	Activités juridiques et comptables	18,08	19,73	8%	9%	7.524
37	Collecte et traitement des eaux usées	17,67	19,23	8%	8%	1.524
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	16,00	17,40	8%	8%	24.166
77	Activités de location et location-bail	18,09	19,58	8%	8%	4.559
36	Captage, traitement et distribution d'eau	17,78	19,07	7%	7%	4.133
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a	16,86	17,94	6%	6%	31.739
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	18,08	19,23	6%	-	1.175
78	Activités liées à l'emploi	14,55	15,41	6%	6%	82.652
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	16,13	17,00	5%	5%	32.072
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	15,69	16,42	4%	-	5.805

Suite du tableau 14

Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	2010*				Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2010)	Secteur	NACE
		Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires				
18%	19,4%	32%	6%	45%	45%	Fabrication de boissons	11	
37%	28,9%	77%	49%	40%	44%	Restauration	56	
30%	21,3%	29%	5%	55%	48%	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	46	
62%	63,8%	14%	11%	46%	-	Enseignement	85	
52%	51,8%	26%	6%	46%	49%	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	74	
36%	36,0%	37%	24%	48%	-	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	91	
58%	49,2%	23%	7%	49%	53%	Activités juridiques et comptables	69	
26%	41,0%	10%	2%	49%	54%	Collecte et traitement des eaux usées	37	
9%	17,8%	23%	6%	46%	56%	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	23	
24%	16,7%	25%	6%	46%	51%	Activités de location et location-bail	77	
24%	8,4%	13%	3%	49%	50%	Captage, traitement et distribution d'eau	36	
11%	7,5%	25%	6%	45%	43%	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a	28	
39%	18,8%	30%	6%	39%	-	Organisation de jeux de hasard et d'argent	92	
39%	40,0%	38%	9%	59%	51%	Activités liées à l'emploi	78	
16%	11,7%	29%	5%	51%	48%	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	45	
30%	18,1%	45%	19%	49%	-	Activités sportives, récréatives et de loisirs	93	

Suite du tableau 14

		2010*				
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2009-2010)	Nombre de travailleurs
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	14,89	15,57	4%	5%	1.791
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	13,86	14,43	4%	4%	7.828
24	Métallurgie	18,52	19,15	3%	4%	30.501
43	Travaux de construction spécialisés	14,99	15,46	3%	3%	60.590
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semiremorques	17,61	18,14	3%	3%	37.681
31	Fabrication de meubles	13,94	14,28	2%	2%	11.743
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	14,44	14,69	2%	-	1.718
53	Activités de poste et de courrier	15,48	15,69	1%	1%	26.860
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	15,93	16,14	1%	1%	46.103
42	Génie civil	15,62	15,82	1%	1%	23.845
80	Enquêtes et sécurité	15,76	15,92	1%	1%	10.141
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	17,26	17,40	1%	-	3.694

Suite du tableau 14

2010*							
Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2010)	Secteur	NACE
32%	48,1%	41%	18%	51%	50%	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	59
10%	7,8%	39%	11%	39%	44%	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	16
5%	13,5%	21%	5%	50%	55%	Métallurgie	24
6%	6,9%	38%	3%	35%	43%	Travaux de construction spécialisés	43
11%	10,6%	22%	5%	40%	56%	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semiremorques	29
16%	5,7%	33%	4%	39%	51%	Fabrication de meubles	31
27%	45,2%	7%	4%	62%	-	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	95
29%	26,6%	44%	19%	68%	68%	Activités de poste et de courrier	53
10%	7,7%	31%	5%	43%	43%	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	25
5%	9,8%	34%	2%	35%	35%	Génie civil	42
16%	4,2%	40%	13%	71%	71%	Enquêtes et sécurité	80
38%	40,1%	43%	16%	48%	-	Activités créatives, artistiques et de spectacle	90

Suite du tableau 14

2010*						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2009-2010)	Nombre de travailleurs
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	15,98	16,07	1%	1%	8.981
30	Fabrication d'autres matériels de transport	18,34	18,28	0%	-1%	11.707
49	Transports terrestres et transport par conduites	16,34	15,76	-4%	-4%	72.289
8	Autres industries extractives	18,67	17,67	-6%	-6%	2.289
41	Construction de bâtiments; promotion immobilière	17,48	16,46	-6%	-6%	38.692
88	Action sociale sans hébergement	14,09	13,11	-7%	-	54.149

Suite du tableau 14

2010*							
Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2010)	Secteur	NACE
16%	17,0%	21%	2%	54%	54%	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	38
7%	11,7%	12%	10%	47%	47%	Fabrication d'autres matériels de transport	30
10%	17,9%	36%	14%	47%	47%	Transports terrestres et transport par conduites	49
10%	9,1%	23%	12%	42%	42%	Autres industries extractives	8
6%	14,7%	32%	4%	38%	38%	Construction de bâtiments; promotion immobilière	41
53%	65,5%	63%	17%	58%	-	Action sociale sans hébergement	88

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

Tableau 15 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire

En plus de l'écart salarial, ce tableau contient également l'écart salarial moyen pour les 5 dernières années.

Les données concernent les travailleurs à temps plein dans l'industrie et les services marchands, et dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs en Belgique.

		2010			Ecart salarial moyen (2006-2010)
CP	Ouvriers	Salaires femmes	Salaires hommes	Ecart salarial	
100	CP auxiliaire pour ouvriers	2.651	3.042	13%	14%
109	Industrie de l'habillement et de la confection	2.164	2.970	27%	28%
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques	2.708	3.045	11%	11%
112	Entreprises de garage	2.688	2.785	3%	5%
115	Industrie verrière	2.564	2.981	14%	15%
116	Industrie chimique	3.055	3.627	16%	16%
118	Industrie alimentaire	2.485	2.948	16%	16%
119	Commerce alimentaire	2.266	2.494	9%	10%
120	Industrie textile et bonneterie	2.290	2.757	17%	18%
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	2.256	2.438	7%	8%
124	Construction	2.590	2.695	4%	5%
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois	2.273	2.441	7%	8%
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	2.761	3.113	11%	12%
136	Transformation du papier et du carton	2.448	2.859	14%	15%
140	Transport et logistique	2.547	2.529	-1%	-1%
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques	2.489	2.738	9%	10%
302	Industrie hôtelière	2.076	2.214	6%	7%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.211	2.374	7%	8%

Suite du tableau 15

CP	Employés	Salaire femmes	Salaires hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2006-2010)
200	CP auxiliaire pour employés	2.934	3.580	18%	19%
201	Commerce de détail indépendant	1.940	2.266	14%	15%
202	Employés du commerce de détail alimentaire	2.120	2.460	14%	14%
207	Employés de l'industrie chimique	3.150	3.746	16%	16%
209	Employés des fabrications métallurgiques	2.749	3.050	10%	11%
210	Employés de la sidérurgie	3.434	3.723	8%	8%
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole	3.683	4.775	23%	23%
214	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie	2.255	2.730	17%	18%
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	2.169	3.067	29%	30%
218	Commission paritaire nationale pour employés	2.802	3.012	7%	8%
220	Employés de l'industrie alimentaire	2.566	2.948	13%	14%
221	Employés de l'industrie papetière	2.844	3.208	11%	12%
222	Employés de la transformation du papier et du carton	2.390	2.806	15%	15%
226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes	2.612	2.685	3%	3%
302	Industrie hôtelière	2.120	2.304	8%	9%
306	Entreprises d'assurances	3.249	3.805	15%	15%
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances	2.911	4.152	30%	30%
310	Banques	3.425	4.367	22%	22%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.238	2.395	7%	7%

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

Tableau 16 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel

Ce tableau contient: les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (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 travailleurs 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 travailleurs en Belgique.

2010*				
ISCO	Professions	Salaire femmes	Salaire hommes	Ecart salarial
11	Directeurs généraux d'entreprise	43,84	50,11	13%
12	Managers de services administratifs et commerciaux	31,17	36,47	15%
13	Managers, production et services spécialisés	31,37	35,40	11%
14	Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	23,05	25,27	9%
21	Spécialistes des sciences techniques	22,85	25,86	12%
24	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	23,24	28,24	18%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	22,98	25,55	10%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	22,56	25,16	10%
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	18,71	21,09	11%
33	Professions intermédiaires, finance et administration	18,39	20,69	11%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	16,15	17,39	7%
35	Techniciens de l'information et des communications	17,57	19,30	9%
41	Employés de bureau	14,95	16,46	9%
42	Employés de réception, guichetiers et assimilés	14,89	16,76	11%
43	Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	15,38	16,99	9%
44	Autres employés de type administratif	14,06	15,38	9%
51	Personnel des services directs aux particuliers	12,58	14,67	14%
52	Commerçants et vendeurs	12,71	15,53	18%

Suite du tableau 16

2010*				
Part de femmes	Taux de travail à temps partiel des femmes	Taux de travail à temps partiel des hommes	Professions	ISCO
11%	12%	4%	Directeurs généraux d'entreprise	11
23%	14%	3%	Managers de services administratifs et commerciaux	12
17%	16%	4%	Managers, production et services spécialisés	13
27%	10%	4%	Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	14
15%	17%	3%	Spécialistes des sciences techniques	21
36%	15%	4%	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	24
17%	18%	3%	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	25
46%	18%	6%	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	26
14%	19%	6%	Professions intermédiaires des sciences et techniques	31
49%	27%	4%	Professions intermédiaires, finance et administration	33
64%	26%	6%	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	34
18%	21%	5%	Techniciens de l'information et des communications	35
59%	28%	8%	Employés de bureau	41
60%	40%	10%	Employés de réception, guichetiers et assimilés	42
44%	30%	11%	Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	43
40%	30%	16%	Autres employés de type administratif	44
39%	58%	33%	Personnel des services directs aux particuliers	51
64%	59%	21%	Commerçants et vendeurs	52

Suite du tableau 16

ISCO	Professions	Salaire femmes	Salaire hommes	Ecart salarial
54	Personnel des services de protection et de sécurité	14,67	16,10	9%
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	14,31	15,00	5%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	14,03	16,10	13%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	13,72	16,57	17%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	13,53	16,15	16%
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	12,58	14,15	11%
81	Conducteurs de machines et d'installations fixes	13,85	16,82	18%
82	Ouvriers de l'assemblage	13,93	16,68	16%
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	14,48	14,89	3%
91	Aides de ménage	12,03	13,71	12%
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	13,02	15,31	15%
96	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	12,83	14,16	9%

Suite du tableau 16

Part de femmes	Taux de travail à temps partiel des femmes	Taux de travail à temps partiel des hommes	Professions	ISCO
13%	19%	9%	Personnel des services de protection et de sécurité	54
2%	36%	4%	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	71
4%	29%	5%	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	72
21%	29%	8%	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	73
7%	14%	5%	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	74
24%	29%	11%	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	75
16%	28%	9%	Conducteurs de machines et d'installations fixes	81
17%	26%	8%	Ouvriers de l'assemblage	82
5%	22%	9%	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	83
71%	80%	33%	Aides de ménage	91
16%	34%	9%	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	93
26%	53%	14%	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	96

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

Liste des tableaux

Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2006-2010)	7
Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2010)	11
Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2010)	13
Tableau 4 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2010)	16
Tableau 5 : Taux d'emploi selon le sexe (2001-2010)	21
Tableau 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (2010)	22
Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans l'industrie et les services marchands et les secteurs semi-publics (2010)	23
Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans tous les secteurs (2010)	24
Tableau 9 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2010)	33
Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2010)	34
Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2010)	37
Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2010)	40
Tableau 13 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2010)	41
Tableau 14 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel	76
Tableau 15 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire	88
Tableau 16 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel	90

Liste des graphiques

Graphique 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2010)	8
Graphique 2 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2010)	9
Graphique 3 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2006-2010)	10
Graphique 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2006-2010)	12
Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2006-2010)	14
Graphique 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2006-2010)	15
Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2010)	17
Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2010)	18
Graphique 9 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2010)	19
Graphique 10 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2010)	20
Graphique 11 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2010)	25
Graphique 12 : Écart salarial total (en euros) (2010)	27
Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2010)	28
Graphique 14 : Les différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et l'écart salarial des travailleurs à temps partiel (2010)	30
Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2010)	31
Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2010)	32
Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2010)	35
Graphique 18 : Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté (2010)	36
Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2010)	39
Graphique 20 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2010)	43
Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2010)	45

Graphique 22 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2010)	47
Graphique 23 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2010)	49
Graphique 24 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2010)	53
Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2010)	55
Graphique 26 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2010)	57
Graphique 27 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2010)	59
Graphique 28 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2010)	60
Graphique 29 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2010)	62

Colophon

Rédacteur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.iefh.belgium.be

En collaboration avec

Direction générale Statistique et Information économique
SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie
WTCIII – Bd Simon Bolivar, 30 – 1000 Bruxelles
Responsable Communication : Stephan Moens
T 02 277 63 47 – stephan.moens@economie.fgov.be
www.statbel.fgov.be

Bureau fédéral du Plan
Avenue des Arts 47-49 – 1000 Bruxelles
www.plan.be

Éditeur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.iefh.belgium.be

Auteur

Hildegard Van Hove (IEFH)

Élaboration des statistiques

Pieter Vermeulen, Anja Termote, Lien Tam Co (DGSIE)
Koen Hendrickx, Bart Hertveldt, Maritza Lopez-Novella et Bart Van den Cruyce (BFP)

Traduction

Julie Wuytens et Jan Droessaert (IEFH)

Mise en page

Hildegard Van Hove (IEFH)

Numéro de dépôt

D/2013/10.043/1