INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

Les femmes gagnent 10% de moins par heure que les hommes

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

Bruxelles, le 30 mars 2011 - Comme chaque année en mars, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes propose des chiffres sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique.

En moyenne, une travailleuse gagne 10% de moins par heure qu'un travailleur. Sur une base annuelle, cette différence s'élève à 23%. Par rapport à l'année dernière, nous observons une légère tendance à la baisse des chiffres relatifs à l'écart salarial.

Tout au long du mois de mars, les différents partenaires sociaux ont mis en place des actions autour de l'écart salarial. « *L'écart salarial entre les femmes et les hommes reste un fait. Les chiffres relevés par l'Institut pour 2011 le prouvent à nouveau*», a déclaré Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. « *L'écart salarial participe à renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes* ».

Pourtant la Belgique est un bon élève européen…

Dans le cadre de la Présidence belge du Conseil de l'Union européenne pendant le second semestre 2010, un rapport a été rédigé sur l'écart salarial dans les différents États-membres européens. En comparaison avec les autres États-membres, la Belgique est un bon élève. L'écart salarial calculé sur base des salaires horaires bruts monte dans la plupart des États-membres et grimpe jusqu'à 27% en Estonie. En ce qui concerne l'écart salarial calculé sur base annuelle, la Belgique se situe dans la moyenne. Aux Pays-Bas, cet indicateur de l'écart salarial s'élève à 45%. Certains pays s'en sortent mieux que la Belgique. En Italie, les femmes ne gagnent que 4% de moins par heure que les hommes, et en Roumanie l'écart salarial au niveau des salaires annuels reste en dessous des 9%.

Un certain nombre de facteurs contribue au classement relativement bon de la Belgique. Le fait que la Belgique connaisse une fixation fortement collective du niveau des salaires joue un rôle important. Plus les salaires sont négociés au niveau individuel, plus il y a d'inégalité. De très nombreuses femmes belges sont hautement diplômées. De plus, il existe des possibilités de combinaison entre vie professionnelle et vie privée relativement bonnes. Il faut opposer à cela le fait que beaucoup de femmes travaillent volontairement à temps partiel en Belgique.

Durant la Présidence belge et sous l'impulsion de Madame Joëlle Milquet, Vice-première ministre et ministre de l'emploi et de l'égalité des chances, les États-

membres se sont engagés à intensifier la lutte contre l'écart salarial et à développer une approche intégrée de cette problématique.

Comment poursuivre l'élimination de l'écart salarial?

Outre une vaste politique visant à renforcer la position des femmes sur le marché de l'emploi, il faut également traiter de façon orientée les discriminations persistantes. En 2008, les partenaires sociaux ont pris des dispositions claires en vue de réaliser l'égalité de rémunération entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins (CCT 25ter). Ils ont pour cela proposé des systèmes de rémunération transparents fondés sur des critères de rémunération sexuellement neutres. Les commissions paritaires qui n'avaient pas encore contrôlé la neutralité de genre de leurs classifications de fonctions y ont été contraintes. La convention collective de travail 25ter a été rendue obligatoire.

Entre-temps, plusieurs systèmes de classification de fonctions ont été révisés. Cela n'empêche pas que dans certains secteurs, l'écart salarial reste très élevé. Dans le secteur des transports aériens notamment, l'écart salarial s'élève à 35%, et à 30% dans le secteur du gaz et de l'électricité.

Quelques chiffres…

En général :

- L'écart salarial est significativement plus important dans le secteur privé que dans le secteur public. Par heure, les employées gagnent en moyenne 25% de moins que les employés. Chez les ouvriers, cette différence s'élève à 17%. Calculé sur base annuelle, l'écart salarial dans le secteur privé est de 36%, tant pour les ouvriers que pour les employés.

- Pour les fonctionnaires statutaires, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts est de 10%. Calculé par heure, l'écart salarial disparaît. Pour les fonctionnaires contractuels, la différence est plus importante: sur une base annuelle l'écart salarial est de 17%, et par heure de 5%.

- Au cours des dernières années, nous n'avons remarqué qu'en 2006 une diminution évidente de l'écart salarial. Cette diminution était probablement une conséquence de l'augmentation du salaire minimum propre à 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, profite relativement plus aux femmes. De cette façon, cela a un effet positif sur l'écart salarial.

- L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes ont moins de chance de bénéficier de ces avantages ; et lorsqu'elles reçoivent ces avantages extra-légaux, les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 13% des travailleurs et à 10% des travailleuses. Les montants des pensions complémentaires sont ici en moyenne 44% moins élevés pour les femmes que pour les hommes. Environ autant de femmes que d'hommes voient leur trajet domicile/travail remboursé. Cependant, pour les hommes, les montants versés sont en moyenne 29% plus élevés. La différence au niveau des options sur actions est de 44%. Les hommes ont en outre une probabilité deux fois plus élevée de bénéficier de ces avantages.

- Sur base de leur proportion parmi les travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 8,367 milliards d'euros de plus en 2008. Et 3,598 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.

- Parmi les femmes qui travaillent à temps plein, une sur quatre gagne moins de 2.000 euros bruts par mois. Chez les hommes, ce n'est le cas que pour un homme sur dix.

Facteurs qui alimentent l'inégalité :

- 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, 11% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 7% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.

- 43,6% des salariées et 8,3% des salariés travaillent à temps partiel. Seuls 10,8% des salariées à temps partiel et 9,7% des salariés à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein.

- L'écart salarial augmente avec l'âge. Il est de 22% chez les plus de 55 ans et de 15% pour la tranche d'âge des 45-54 ans.

- L'écart salarial s'élève à 20% chez les salarié(e)s hautement diplômé(e)s.

- Dans l'ensemble des secteurs et des commissions paritaires, l'écart salarial est, soit resté stable, soit a légèrement diminué (d'un pourcent).

- En ce qui concerne les catégories de fonctions, c'est parmi les dirigeants que l'écart salarial est le plus important, à savoir 34%. Seuls 22% de ces dirigeants sont des femmes.

- Parmi les couples non mariés avec enfants, 79% des femmes et 85% des hommes travaillent. Ces chiffres ne s'élèvent respectivement qu'à 59% et 72% pour les couples mariés avec enfants.

- L'écart salarial est faible pour les personnes seules sans enfant (1%), moyen pour les personnes seules avec enfant(s) (8%) et élevé pour les couples (tant avec que sans enfant) (15%).

- Les femmes de nationalité hors UE n'ont pas la moitié des chances qu'ont les hommes de la même catégorie de trouver un travail. Les femmes allochtones n'ont pas la moitié des chances qu'ont les femmes belges, ou les femmes provenant des autres pays de l'UE, de trouver un travail. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par « l'écart ethnique ».

- Les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes issus des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique sont les plus faibles. Dans ces catégories, les femmes gagnent respectivement 14% et 12% de moins que les hommes.

- 48% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 52% ne peuvent pas être expliqués.

- Dans la partie expliquée, 54% peuvent être attribués à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession justifie 12% de l'écart salarial expliqué et le secteur 8%.

Les chiffres relatifs à l'écart salarial sont le résultat d'une étroite collaboration entre l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Direction générale Statistique et Information économique et le Bureau fédéral du Plan.

Les différences salariales entre les femmes et les hommes ont été calculées sur base de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires, complétée par des données issues de l'ONSS. Les calculs ont été faits d'après les indicateurs européens officiels. Le rapport 2011 utilise les données d'enquête de l'année 2008.

Le résumé des données peut être téléchargé via www.iefh.belgium.be.

Contacts:
Pour obtenir plus d'informations, vous pouvez prendre contact avec:

- Hildegard Van Hove (statistiques de genre)

E-mail: hildegard.vanhove@igvm.belgie.be
Tél : 02/233 41 71

- Elodie Debrumetz (Responsable Communication)

E-mail: elodie.debrumetz@iefh.belgique.be
Tél : 02/233 49 47
GSM: 04 97 23 67 67

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles
Fax: 02/233 40 32
Site web: www.iefh.belgium.be