



L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2008

Editeur

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@meta.fgov.be
www.iefh.fgov.be

En collaboration avec

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
www.emploi.belgique.be

**Direction générale Statistique et Information
économique**

SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie
Rue de Louvain 44
1000 Bruxelles
Responsable Communication : Freddy Verkruijssen
T 02 277 70 76
freddy.verkruijssen@economie.fgov.be
www.statbel.fgov.be

Bureau fédéral du Plan

Avenue des Arts 47-49
1000 Bruxelles
www.plan.be

Auteurs

Tom Bevers (SPF ETCS)
Marilyne De Spiegeleire (SPF ETCS)
Valérie Gilbert (SPF ETCS)
Hildegard Van Hove (IEFH)

Elaboration des statistiques

Lydia Merckx (DGSIE)
Pieter Vermeulen (DGSIE)
Koen Hendrickx (BFP)
Bart Hertveldt (BFP)
Maritza Lopez-Novella (BFP)
Bart Van den Cruyce (BFP)

Traduction

Julie Wuytens (IEFH)
Jan Droessaert (IEFH)

Editeur responsable

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

Lay-out et impression

www.inextremis.be

Numéro de dépôt

D/2008/10.043/1

**L'écart salarial
entre les femmes et les hommes
en Belgique – Rapport 2008**

Table des matières

PRÉFACE	5
INTRODUCTION	7
I. INDICATEURS GÉNÉRAUX CONCERNANT L'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES	11
INDICATEUR 1 : DIFFÉRENCES DANS LES SALAIRES BRUTS MOYENS DES HOMMES ET DES FEMMES	11
1.1 Travailleurs à temps plein	11
1.2 Travailleurs à temps plein et à temps partiel	13
1.3 Elargissement aux secteurs non repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires	14
1.4 L'écart salarial selon le statut	18
1.5 Evolution de l'écart salarial	24
1.6 Comparaison européenne	21
INDICATEUR 2 : PART DANS LA MASSE SALARIALE TOTALE	24
II. FACTEURS FAVORISANT L'INÉGALITÉ	29
INDICATEUR 3 : RATIO POUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	29
INDICATEUR 4 : RATIO SELON L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION	31
4.1 L'écart salarial en fonction de l'âge	32
4.2 L'écart salarial en fonction du niveau d'éducation	34
INDICATEUR 5: SÉGRÉGATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	36
5.1 Ségrégation horizontale : les secteurs	37
5.2 Ségrégation horizontale : les professions	42
5.3 Ségrégation verticale	44
5.4 L'écart salarial de genre à la lumière de l'écart salarial général	44
INDICATEUR COMPLÉMENTAIRE : ÉTAT CIVIL ET COMPOSITION DU MÉNAGE	45
III. DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL	49
INDICATEUR 6	49
RÉSUMÉ DES RÉSULTATS LES PLUS IMPORTANTS	51
CONCLUSION	53
RECOMMANDATIONS POLITIQUES	55
LEXIQUE	57
LISTE DES TABLEAUX	59
LISTE DES GRAPHIQUES	61
ANNEXE 1 : NOMENCLATURE NACE	63
ANNEXE 2 : NOMENCLATURE ISCO	65
ANNEXE 3 : LISTE DES COMMISSIONS PARITAIRES	67

Préface

En 2006, le Gouvernement fédéral a confié à l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale la publication annuelle d'un Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Le but était de disposer chaque année de données objectives et centralisées sur les inégalités de salaire, d'établir la liste des différents facteurs qui les déterminent, de pouvoir analyser leur évolution dans le temps et de sensibiliser les pouvoirs publics et les partenaires sociaux afin de dégager des pistes pour les réduire durablement.

Certes, dans notre pays, les discriminations manifestes entre une femme et un homme occupant une même fonction sont rares et nous disposons d'instruments juridiques efficaces pour les éradiquer. Cependant, la complexité et la diversité des causes de l'écart salarial, les multiples domaines où des interventions s'imposent (les gardes d'enfant, l'orientation scolaire, les ségrégations sur le marché de l'emploi,...) exige de dépasser la seule procédure judiciaire, les réactions au cas par cas.

En effet, la réduction de l'écart salarial passe nécessairement par une approche plus large, globale, par un changement profond des mentalités qui tient de la 'révolution culturelle' et dont les effets ne pourront être mesurés que sur le long terme.

Ce changement ne pourra s'accomplir qu'au travers d'une collaboration étroite entre les différents niveaux de pouvoir et les partenaires sociaux.

Et par la réaffirmation permanente que la lutte contre l'écart salarial est bien une priorité sociale et politique, une priorité qui demande l'investissement permanent de toutes et de tous.

Avec ce deuxième Rapport, nous disposons à nouveau d'un cadre de référence précieux, d'un outil qui nous permet concrètement de mesurer le chemin parcouru et d'envisager les mesures qu'il nous convient de prendre encore.

En tant que Ministres fédéraux, nous nous engageons d'ores et déjà à nous inscrire résolument dans les perspectives indiquées par ce Rapport et, avec des partenaires sociaux particulièrement impliqués dans cette politique, à tout mettre en œuvre pour concrétiser les recommandations qu'il formule.

Nous vous en souhaitons, dès à présent, une lecture fructueuse.

Christian DUPONT,
Ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, en charge de l'égalité des chances

Josly PIETTE,
Ministre de l'Emploi

Introduction

Le rapport sur l'écart salarial

En Belgique, la femme gagne en moyenne moins que l'homme. Cette simple constatation a amené l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale à publier l'an dernier un premier rapport sur l'écart salarial, afin d'alimenter le débat avec des chiffres clairs issus de sources officielles et d'amorcer des pistes de réflexion qui peuvent renforcer la lutte menée à l'encontre de l'écart salarial.

Ce second rapport poursuit sur la même voie, fort des réactions positives qui ont fait suite à la première publication. Les données ont tout d'abord été actualisées, mais nous avons en outre tenté de mettre en lumière l'écart salarial entre les hommes et les femmes au départ d'autres points de vue. Les calculs sont à nouveau le travail de la Direction générale Statistique et Information économique. De plus, cette année voit également naître une collaboration avec le Bureau fédéral du Plan, ce qui permet de compléter les données issues d'enquêtes par des données administratives, et de lancer ainsi un regard prudent sur l'ensemble de l'économie belge.

Le salaire

Quiconque suit l'actualité économique de notre pays, voit régulièrement émerger des chiffres très différents censés exprimer l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Bien que cela soit très troublant, c'est presque inévitable. En premier lieu parce que la notion de « salaire » n'est pas univoque : parlons-nous par exemple de salaires horaires ou de salaires mensuels ? A côté de cela, le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel représente naturellement une différence importante. Ou prenons-nous plutôt en compte le salaire annuel ? Nous devons alors également prendre en considération des questions telles que la prime de fin d'année. Ou encore les primes uniques.

Nous devons également choisir de prendre en compte le salaire net, ou le salaire brut. Sur la fiche de salaire, on retrouve le salaire brut, mais c'est le salaire net que chaque salarié se voit finalement verser sur son compte en banque, après que les cotisations de sécurité sociale et le prélèvement des impôts aient été déduits. Le montant de cette déduction dépend entre autres de la situation familiale.

Le choix que nous opérons n'est pas neutre. Parce que les femmes sont en moyenne actives sur le marché du travail durant moins d'heures par semaine que les hommes, l'écart salarial est plus important au niveau des salaires mensuels qu'au niveau des salaires horaires. La différence salariale basée sur le salaire brut est également plus importante que celle basée sur le salaire net : les impôts et les cotisations pèsent en effet proportionnellement plus sur les catégories salariales plus élevées, où l'on retrouve plus d'hommes que de femmes.

Les statistiques salariales

Le choix de telle ou telle notion de salaire comme base pour calculer l'écart salarial est important. Mais il n'est pas le seul : il faut en effet également tenir compte de la disponibilité des données.

Comme pour le premier rapport, nous avons choisi l'**Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES)** comme source principale. Cette enquête est organisée chaque année par la DGSIE. Des questionnaires sont envoyés aux entreprises, portant, pour le mois d'octobre, sur le salaire mensuel brut, le nombre d'heures ouvrables prestées et différentes caractéristiques individuelles des travailleurs. Ces informations sont associées aux données issues de l'ONSS, ce qui permet également de disposer de renseignements relatifs aux salaires annuels. En outre, nous avons, spécifiquement pour ce rapport, établi un lien avec certaines données du Registre national. L'enquête se base sur un large échantillon et elle fournit des données tout à fait fiables.

Le désavantage est qu'elle ne couvre pas l'ensemble de l'économie. En vue de limiter les charges administratives, seules les entreprises employant au minimum dix travailleurs sont prises en compte. De plus, jusqu'en 2006, seules les entreprises appartenant aux secteurs de l'industrie et des services marchands ont été interrogées. Il s'agit des secteurs C à K de la classification NACE (voir annexe). Depuis 2006, cet échantillon a été élargi au secteur non-marchand (les secteurs M, N et O). Ces données ne sont pas encore disponibles, de sorte que le présent rapport est toujours basé sur les données de l'année 2005.

Une analyse du **Bureau fédéral du Plan** montre que l'enquête SES n'est de ce fait représentative que pour deux tiers de la population masculine, et un tiers de la population féminine. En vue de trouver une solution à ce problème, nous avons demandé au Bureau fédéral du Plan d'estimer l'écart salarial dans les parties manquantes de l'économie belge. Cette estimation se fait au moyen d'une base de données développée dans le cadre des projets EUKLEMS – un projet européen visant à analyser la croissance et la productivité au niveau des secteurs – et SAM.¹ Cette base de données comprend une subdivision supplémentaire selon les caractéristiques personnelles des données sur le plan des salaires, des volumes de travail et du travail par tête que l'Institut des Comptes nationaux publie. La subdivision est principalement basée sur le travail des sources administratives de données recueillies par l'ensemble de l'économie (ONSS, ONSSAPL, INASTI et Onem).² Les données du Bureau fédéral du Plan sont utilisées dans ce rapport pour élargir l'estimation sur base de la SES de l'écart salarial à l'ensemble de l'économie, ainsi que pour différencier l'écart salarial d'après des caractéristiques qui ne sont pas ou pas suffisamment disponibles dans la SES, à savoir la taille de l'entreprise, le statut du travailleur et la distinction entre secteur public et secteur privé.

Comme dans le rapport précédent, en vue d'établir des comparaisons sur le plan européen, nous utilisons également les données tirées de l'**Enquête sur le revenu et les conditions de vie** (EU-SILC) de la DGSIE. Cette enquête questionne les ménages sur leurs revenus. L'échantillon est toutefois limité et les données sur l'écart salarial fournies par l'enquête ne sont pas dans la même ligne que les autres résultats. Néanmoins, cette source a pour avantage que tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprises y sont représentés. C'est pourquoi Eurostat, le bureau de statistiques de la Commission européenne, s'est basé jusqu'à présent sur EU-SILC pour développer l'indicateur officiel de l'écart salarial pour les pays de l'Union Européenne, à moins de disposer d'autres sources qui recouvrent l'ensemble de l'économie. L'indicateur européen de l'écart salarial est entre autres utilisé dans la Stratégie européenne pour l'emploi qui fait partie de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et pour l'emploi. Il a cependant été décidé, au cours de l'année 2007, de faire dorénavant usage des données SES pour cet indicateur. L'enquête SES est en effet organisée tous les quatre ans sur une base harmonisée à l'échelle européenne. Là où l'enquête SES ne couvre pas l'ensemble de l'économie, les Etats membres utiliseront des estimations complémentaires basées sur d'autres sources pour arriver à un indicateur complet et relativement comparable. En ce qui concerne la Belgique, la collaboration entre la DGSIE et le Bureau fédéral du Plan sera poursuivie.

Pour certaines données, on fait également appel à l'**Enquête sur les forces de travail** (EFT) de la DGSIE, une enquête de grande envergure menée auprès des familles sur leur participation au marché de l'emploi. Cependant, les données salariales recueillies par cette enquête ne sont pas directement traitées pour le moment.

En outre, nous traitons également dans ce rapport certaines données administratives, et principalement celles issues de l'ONSS. Les **données de l'ONSS** sont relativement complètes, de sorte qu'elles permettent de calculer les différences salariales globales entre les femmes et les hommes. Il n'est cependant pas possible d'obtenir une vue globale de l'écart salarial sur base de ces données, parce que des informations sur les caractéristiques des travailleurs, comme la formation, font défaut.

¹ La dénomination officielle du projet EUKLEMS est la suivante : "Productivity in the European Union : A comparative Industry Approach". L'abréviation SAM signifie Social Accounting Matrix.

² De plus, la banque de données est enrichie par des subdivisions qui ne sont pas disponibles sur le plan administratif, comme le niveau de formation, via des informations issues de l'Enquête sur les forces de travail et de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (réalisées toutes deux par la DGSIE). Pour une description méthodologique du volet travail par tête, voir Bresseleers, Vaast, e.a. 'Kwalitatieve werkgelegenheidsdata voor België, een SAM-aanpak voor de periode 1999-2005', Working paper 02-07, Federaal Planbureau, februari 2007. Les abréviations ONSS, ONSSAPL, INASTI et Onem signifient Office National de Sécurité Sociale, Office National de Sécurité Sociale des Administrations Provinciales et Locales, Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants et Office national de l'emploi.

De plus, dans les **données de l'ONSS**, il n'est pas non plus toujours simple de faire le lien entre salaire et durée du travail, ce qui rend difficile l'estimation exacte de certaines formes de travail à temps partiel. L'établissement de statistiques n'est pas non plus le seul et unique but de l'ONSS.

Il existe également des sources non officielles contenant des données sur les salaires, telles que celles provenant des secrétariats sociaux et d'enquêtes (sur Internet). Elles donnent sans nul doute des informations complémentaires intéressantes mais elles ont également leurs limites : la taille limitée de l'échantillon, l'auto-sélection des participants, le fait qu'elles soient limitées à certains secteurs ou métiers... Dans cette publication issue des autorités, nous ne travaillons cependant qu'avec des données officielles.

L'écart correct

Comme le découvre rapidement l'opposant à l'écart salarial, celui-ci est en grande partie la conséquence de la structure du marché de l'emploi. Ce qu'on appelle les effets de composition jouent en effet un rôle important : les secteurs où les salaires sont relativement bas emploient plus de femmes. Ceci explique immédiatement en partie pourquoi la femme gagne en moyenne moins que l'homme dans l'économie belge, ce qui constitue le point de départ de ce rapport. Il n'est ici pas immédiatement question d'une discrimination directe à l'égard des femmes concernées. On peut donc avancer que le facteur « secteur » doit simplement être écarté lors de la comparaison. Ceci est possible sur le plan technique, et des facteurs tels que le travail à temps partiel, le choix du métier, la formation ou l'ancienneté sont également à prendre en compte pour une telle correction. De cette façon, on pourrait essayer d'obtenir un aperçu de l'écart salarial uniquement dû à la discrimination. Une telle approche a bien entendu ses limites : on ne peut mesurer tous les facteurs et il y a en outre derrière les facteurs qu'on appelle « objectifs » des effets potentiellement discriminatoires ou des effets dont l'élimination pure et simple n'est tout simplement pas souhaitable. Il est bien connu qu'un(e) informaticien(ne) gagne plus qu'un(e) historien(ne). Donc, s'il y a plus d'informaticiens et plus d'historiennes, on peut alors « corriger » une partie de l'écart salarial. Mais la différence salariale entre les deux groupes est-elle si évidente ? Et les femmes ne sont-elles pas dirigées dans une certaine direction – de façon consciente ou non – lors de leur choix d'études ? L'explication ou la correction de l'écart salarial ne peut en aucun cas mener à sa justification.

Le choix entre d'une part un écart salarial aussi corrigé que possible et, d'autre part, une notion plus large de l'écart salarial correspond également à deux visions différentes de la problématique, qui sont d'ailleurs toutes deux légitimes. La première vision se base sur la non-discrimination : un salaire inégal pour le même travail n'est légalement pas autorisé, et il faut combattre de telles pratiques. La deuxième vision se base sur une valorisation égale du travail des femmes et des hommes. Ainsi, il ne faut pas prendre trop rapidement en compte des divergences au niveau des caractéristiques objectives, car elles peuvent être le résultat d'une inégalité des chances sur le marché de l'emploi. Le fait que les femmes obtiennent moins vite une promotion fournit une explication objective pour une partie de l'écart salarial, mais le fait que cela soit tel quel fait naturellement partie du problème que l'on doit aborder.

Parfois, on ne distingue pas clairement les constats, les causes et les solutions issus des deux approches. Lorsque l'on affirme que l'écart salarial global non-corrigé en Belgique est la conséquence d'une « pure » discrimination, donc d'un salaire inégal pour un travail égal, on a là clairement affaire à un constat erroné qui nie les effets de composition. Quiconque en conclut que le problème peut être entièrement éliminé à court terme grâce à une approche ferme et des moyens juridiques, poursuit son erreur de raisonnement. Quiconque, d'un autre côté, pense que l'ensemble de l'écart salarial peut à peu de chose près être expliqué – et ce qui demeure encore inexpliqué actuellement le sera peut-être avec davantage de données – et en conclut qu'il ne reste plus de problème à aborder, fait en substance une faute toute aussi importante.

Dans ce rapport, nous partons de l'écart salarial non-corrigé, donc la différence salariale totale entre les femmes et les hommes. Nous analysons ensuite la structure de l'écart ainsi que les facteurs qui l'expliquent. Enfin, nous examinons également l'écart corrigé et le poids des différents facteurs explicatifs. Cette façon de procéder permet en effet une approche plus ciblée de la problématique.

Le travail à temps partiel

Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Une personne qui travaille à temps partiel, perçoit naturellement un salaire mensuel ou annuel moins élevé qu'une personne travaillant à temps plein. Mais de la même façon que nous l'avons décrit ci-dessus pour d'autres aspects de l'écart salarial, le travail à temps plein ou à temps partiel ne représente pas une donnée neutre. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, mais la question suivante peut – et doit – être posée. dans quelle mesure s'agit-il d'un choix conditionné par des facteurs tels que la disponibilité ou non de travail à temps plein, les possibilités de combiner le travail et la vie privée, les conceptions stéréotypées sur la répartition des tâches au sein du ménage, etc. Par ailleurs, les salaires horaires ne sont pas égaux pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel, bien que la durée de travail ne joue ici aucun rôle. Mais le travail à temps partiel a un effet négatif sur la construction du salaire au fil des ans : les travailleurs à temps partiel se construisent une ancienneté moins importante, ils ont moins de chances d'obtenir une promotion, ils sont moins pris en considération pour certains avantages extra-légaux, etc.

En principe, les chiffres de ce rapport sont basés sur des données relatives aux travailleurs à temps plein. Cependant, nous présentons également des données concernant les travailleurs à temps partiel et les deux groupes pris ensemble.

$$\frac{H - F}{H} \times 100$$

L'écart salarial peut être calculé de différentes façons, avec pour conséquence que des chiffres différents font surface ici et là. Nous calculons l'écart salarial de la façon la plus habituelle qui soit : à savoir la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes. Ou, sous la forme d'une formule :

$$\frac{H - F}{H} \times 100$$

Mais il existe d'autres possibilités de calculer l'écart salarial qui mènent à d'autres pourcentages : on peut établir une comparaison avec le salaire moyen, avec le salaire moyen des femmes ou des hommes. De plus, la différence peut être exprimée en termes absolus ou en pourcentage. Pour que tout cela reste bien clair, nous essayons également à chaque fois de reprendre les montants-mêmes des rémunérations.

Un point de pourcent de plus ou de moins

Il y a toujours une certaine marge dans les données recueillies via une enquête ; elles ne recouvrent en effet pas l'entièreté de la population, mais seulement un échantillon (suffisamment grand). Pour être exact, il faudrait donner des intervalles de confiance. On ne l'a pas fait ici, par souci de lisibilité du rapport. Il faut cependant tenir compte du fait qu'on ne peut pas tirer de conclusions de petites fluctuations. Un point de pourcent de plus ou de moins ne signifie pas pour autant que l'écart salarial a augmenté ou diminué.

Les indicateurs

Ce rapport donne un aperçu des indicateurs relatifs à l'écart salarial. Un « indicateur » est un traitement spécifique des données relatives à l'écart salarial : un ou plusieurs indice(s) chiffré(s) qui éclairent la problématique. Comme dans le premier rapport, nous nous sommes en premier lieu basés sur les indicateurs établis en 2001 par le Conseil de l'Union Européenne. Nous les avons complétés avec un certain nombre de données supplémentaires. De plus, nous avons conservé la structure telle qu'elle avait été approuvée en 2001. Cette façon de travailler permet de donner une large vue de la problématique de l'écart salarial et inclut également la possibilité de placer les données belges dans une perspective comparable à l'échelle internationale.

I. Indicateurs généraux concernant l'écart salarial entre femmes et hommes

Le set d'indicateurs européens présente un certain nombre de données chiffrées qui reflètent l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de l'économie. Aucune correction n'est donc apportée pour le secteur, la fonction ou l'âge, par exemple. Seul l'effet du travail à temps partiel est pris en compte. Le premier indicateur est basé sur une comparaison des salaires moyens ; le second sur la répartition de la masse salariale totale entre hommes et femmes.

Indicateur 1: différences dans les salaires bruts moyens des hommes et des femmes

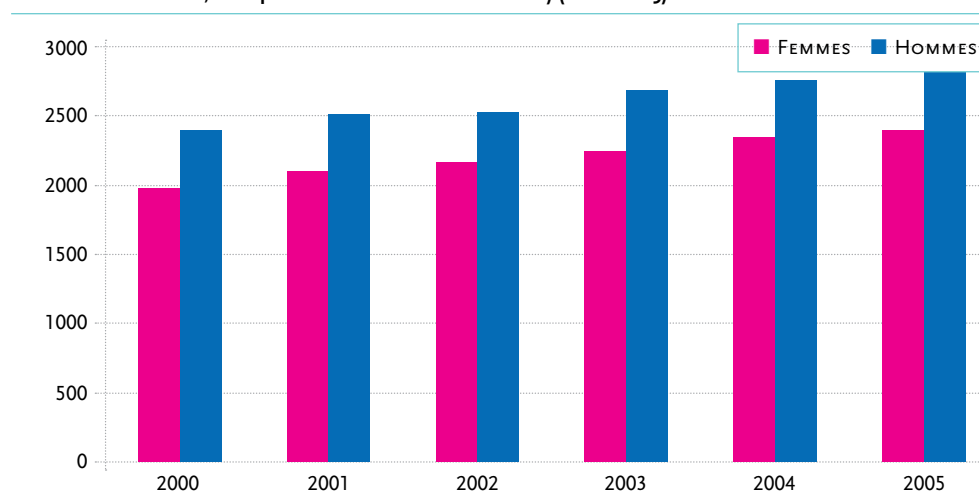
Dans ce paragraphe, nous calculons tout d'abord l'écart salarial pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein, sur base des différents concepts salariaux. Nous faisons ensuite le même calcul pour tous les travailleurs, c'est-à-dire temps plein et temps partiel réunis. Nous examinons par après les différences de salaire dans les petites entreprises ainsi que dans d'autres secteurs. Nous comparons également l'écart salarial dans le secteur privé avec celui du secteur public. Nous avons en outre défini des périodes plus longues, afin de pouvoir étudier l'évolution de l'écart salarial au cours des dernières décennies. Finalement, nous établissons une comparaison avec les autres pays européens.

1.1 Travailleurs à temps plein

Nous commençons par comparer les salaires mensuels bruts des personnes travaillant à temps plein dans l'industrie et les services marchands. Le graphique ci-dessous montre que tant le salaire des hommes que celui des femmes augmente au fil des ans. Mais en pourcentage, les salaires moyens des femmes ont augmenté plus rapidement que ceux des hommes. Entre 2000 et 2005, le salaire mensuel brut des femmes a augmenté de plus de 20%, tandis que celui des hommes a crû de 17%.

Cette évolution a eu une influence limitée sur la différence salariale. Pour 2005, l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein dans l'industrie et les services marchands était de 15%.

GRAPHIQUE 1: Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (secteurs NACE C-K ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2000-2005)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

TABLEAU 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (secteurs NACE C-K ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
FEMMES	1.974	2.099	2.165	2.231	2.343	2.387
HOMMES	2.392	2.502	2.529	2.679	2.757	2.807
ECART SALARIAL	17%	16%	14%	17%	15%	15%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

En Belgique, d'après le tableau 1, une femme qui travaille à temps plein dans l'industrie et les services marchands a perçu en moyenne, chaque mois de 2005, 420 euros bruts de moins que son collègue masculin. En d'autres termes, les femmes ont gagné, en moyenne, en 2005, 85% de ce qu'ont gagné les hommes. « En moyenne » signifie ici pour les secteurs concernés et non par emploi. Au fil des années, l'écart salarial montre une relative stabilité. Comme nous l'avons déjà mentionné, les différences se situant autour d'un point de pourcent ne sont pas significatives, étant donné qu'il s'agit de résultats d'une enquête par échantillon. Lorsque nous observons les salaires horaires bruts, nous constatons une tendance similaire et un écart salarial plus réduit que pour les salaires mensuels bruts, comme nous l'avons évoqué dans l'introduction. Une partie des différences de salaire dans les rémunérations mensuelles est en effet due au fait que même chez les travailleurs à temps plein, les hommes prestent en moyenne plus d'heures par mois que les femmes. L'écart salarial calculé sur base des salaires horaires des travailleurs à temps plein dans l'industrie et les services marchands s'élève à 14% en 2005.

TABLEAU 2 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
FEMMES	11,89	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38
HOMMES	14,05	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68
ECART SALARIAL	15%	15%	13%	16%	13%	14%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Les salaires annuels peuvent, quant à eux, être subdivisés en deux composantes : la partie salaire, qui contient les différents salaires mensuels, et la partie primes, comme par exemple la prime de fin d'année. Le tableau suivant présente l'écart salarial en salaires annuels bruts de façon globale et en composantes « salaire » et « primes ». L'écart dans la composante « primes » est plus réduit que celui dans la composante « salaire ». Ceci n'est pas dû au hasard puisque la prime de fin d'année, par exemple, est constituée d'un montant fixe avec en plus un pourcentage du salaire. La partie forfaitaire est relativement plus avantageuse pour les salaires moins élevés, de sorte que la différence au niveau du pourcentage est plus petite. Dans les salaires annuels, ces primes ne sont pas vraiment d'une grande importance, de sorte que l'écart salarial basé sur les salaires annuels est très proche de celui basé sur les salaires mensuels.

TABLEAU 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2000-2005)³

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
FEMMES	26.739	28.528	29.832	28.386	30.282	31.317
HOMMES	32.069	33.752	34.590	33.616	35.675	36.819
ECART SALARIAL	17%	15%	14%	16%	15%	15%
COMPOSANTE SALAIRE						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
FEMMES	23.507	25.134	26.433	25.977	27.056	27.960
HOMMES	28.631	30.128	31.095	30.859	32.027	33.085
ECART SALARIAL	18%	17%	15%	16%	16%	15%
COMPOSANTE PRIMES						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
FEMMES	2.948	3.128	3.399	2.409	2.617	3.357
HOMMES	3.216	3.362	3.495	2.757	3.012	3.734
ECART SALARIAL	8%	7%	3%	13%	13%	10%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Outre les primes, il existe également ce que l'on appelle des avantages extralégaux : les voitures de société, les PC portables ou les gsm, par exemple, qui ne sont pas repris dans les données de l'enquête. La littérature a montré que les hommes reçoivent plus souvent ces avantages que les femmes.

1.2 Travailleurs à temps plein et à temps partiel

Au cours de l'été 2007, les indicateurs officiels pour l'écart salarial au niveau européen ont été remis en question et à nouveau examinés. Outre le changement déjà mentionné plus haut quant à la source statistique de base, il a également été décidé de calculer l'indicateur sur base des salaires horaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble. Vu le pourcentage élevé de travailleuses à temps partiel parmi les femmes, un écart salarial calculé sur base des salaires des travailleurs à temps plein n'est en effet pas nécessairement représentatif pour de nombreuses femmes. Englober les données relatives aux travailleurs à temps partiel 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. L'indicateur 3 examine plus en détails le travail à temps partiel. 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.⁴

L'écart salarial basé sur le salaire horaire brut des temps pleins et des temps partiels réunis s'élève à 17% dans l'industrie et les services marchands. Ici aussi, l'écart salarial se révèle relativement stable au fil des ans.

TABLEAU 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
FEMMES	11,39	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78
HOMMES	13,92	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54
ECART SALARIAL	18%	17%	16%	17%	16%	17%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

³ En 2003, la déclaration DMFA (Déclaration multifonctionnelle / Multifunctionele aangift) a été mise en place. Cette modification dans l'introduction des données de l'ONSS peut causer une rupture de série.

⁴ Voir également : Van den Cruyce, Bart en Johan Wera 'Results of the Belgian SAM-subaccount for labour demand', 2007.

Une façon de calculer l'indicateur 1 de manière totalement non-corrigée sur le plan du volume de travail est d'examiner l'écart salarial sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. L'effet d'une carrière à temps partiel est en effet entièrement perceptible dans la différence des salaires mensuels. Les travailleurs à temps partiel ont en général un salaire mensuel moyen moins élevé que les travailleurs à temps plein. Comme il y a beaucoup plus de femmes travaillant à temps partiel, l'écart salarial augmente fortement lorsque nous tenons compte des travailleurs à temps partiel ET à temps plein. En fait, le calcul du jour de l'« Equal Pay Day » – à savoir le jour jusqu'auquel les femmes doivent travailler dans la nouvelle année pour gagner ce que les hommes ont gagné l'année précédente – est basé sur cet indicateur.⁵ Tout comme pour l'écart salarial pour les travailleurs à temps plein, ces chiffres montrent une relative stabilité.

TABLEAU 5: Salaires mensuels bruts moyens de travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
FEMMES	1.719	1.806	1.834	1.932	2.003	2.049
HOMMES	2.338	2.440	2.462	2.592	2.677	2.720
ECART SALARIAL	26%	26%	26%	25%	25%	25%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

1.3 Elargissement aux secteurs non repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Comme expliqué dans l'introduction, l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires ne reprend que les entreprises comptant au minimum dix travailleurs dans les secteurs C à K de la nomenclature NACE (voir annexe). Il s'agit de l'industrie, des secteurs du commerce, des hôtels et des restaurants, des transports, du secteur financier, du secteur immobilier et des autres services aux entreprises.⁶ Sur base des chiffres de l'enquête et des données administratives, le Bureau fédéral du Plan a développé une estimation du salaire horaire brut moyen pour toutes les tailles d'entreprises et pour presque tous les secteurs. Aux secteurs C à K, il faut encore ajouter le secteur primaire (agriculture et pêche), l'administration publique, le secteur de l'éducation, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel. Il s'agit des secteurs A à O de la nomenclature NACE.⁷

Les tableaux ci-dessous présentent les estimations du Bureau fédéral du Plan sur base de l'enquête et des données administratives. Les données d'origine de l'enquête sont complétées de deux façons: d'un côté, par les entreprises de moins de 10 travailleurs et, de l'autre côté, par les secteurs A, B et L à O.

Le tableau 6 fait la distinction entre les entreprises de moins de 10 travailleurs et celles de 10 travailleurs ou plus dans les secteurs C à K et le tableau 7 compare les secteurs C à K et A à O.

⁵ Voir également www.equalpayday.be.

⁶ 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.

⁷ Deux secteurs ne sont pas pris en considération ici : le secteur du personnel domestique et le petit secteur des organisations extra-territoriales (par exemple le personnel de l'UE ou de l'ONU).

TABLEAU 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 ou plus et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (secteurs C à K) (2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Hommes						
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	13,92	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	10,78	11,40	11,53	11,78	12,44	12,83
TOTAL	13,47	14,12	14,35	14,92	15,53	15,96
Femmes						
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	11,39	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	9,42	10,05	10,22	10,41	10,93	11,29
TOTAL	10,98	11,69	11,98	12,29	12,92	13,24
Ecart salarial						
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	18%	17%	16%	17%	16%	17%
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	13%	12%	11%	12%	12%	12%
TOTAL	18%	17%	16%	18%	17%	17%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Dans les secteurs C à K, le salaire horaire moyen dans les entreprises employant moins de 10 travailleurs semble être moins élevé que dans les entreprises employant 10 travailleurs ou plus, et ce quel que soit le sexe des travailleurs. De plus, la différence salariale entre les entreprises avec 10 travailleurs ou plus et celles de moins de 10 travailleurs est plus petite pour les femmes que pour les hommes et l'on constate donc que l'écart salarial est plus réduit dans les entreprises avec moins de 10 travailleurs. Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, les salaires sont en effet plus bas et le nombre de fonctions possibles est également plus réduit que dans les grandes entreprises.

Cependant, lorsque l'on inclut les entreprises de moins de 10 travailleurs dans le calcul de l'écart salarial pour les secteurs C à K, cela produit de façon assez contradictoire un écart de salaire légèrement plus élevé. C'est que l'on appelle un effet de composition : la part des femmes dans le volume de travail, en d'autres mots dans le nombre total d'heures de travail prestées, est plus élevée dans les petites entreprises, à savoir 38,9% contre 30,3% ailleurs. Le salaire horaire brut moyen est sensiblement moins élevé, tant pour les hommes (12,8 euros par rapport à 16,5 euros), que pour les femmes (11,3 euros par rapport à 13,8 euros). L'ajout de ce segment salarial moins élevé pèse plus sur les salaires horaires moyens des femmes que des hommes, de sorte que l'écart salarial global augmente légèrement. Un phénomène comparable a déjà été constaté ci-dessus pour le travail à temps partiel

Un second complément aux données SES concerne les secteurs A, B et L à O.

TABEAU 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) dans les secteurs NACE C à K et A à O et écart salarial (2000-2005)⁸

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Hommes						
SECTEURS C À K	13,47	14,12	14,35	14,92	15,53	15,96
SECTEURS A À O	13,42	14,09	14,37	14,97	15,51	16,00
Femmes						
SECTEURS C À K	10,98	11,69	11,98	12,29	12,92	13,24
SECTEURS A À O	11,45	12,18	12,50	12,86	13,51	13,98
Ecart salarial						
SECTEURS C À K	18%	17%	16%	18%	17%	17%
SECTEURS A À O	15%	14%	13%	14%	13%	13%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial est plus petit si l'on élargit les secteurs étudiés. Les salaires bruts moyens restent quasiment identiques pour les hommes, qu'ils travaillent dans les secteurs C à K ou ailleurs, tandis que les salaires horaires bruts moyens des femmes sont plus élevés lorsqu'elles travaillent dans les secteurs non-SES. Ceci peut notamment s'expliquer par le fait que l'administration publique est maintenant reprise dans le calcul. Dans le secteur public, la différenciation salariale est moins importante que dans le secteur privé. L'écart salarial y est donc nettement plus réduit.

1.4 L'écart salarial selon le statut

En fait, calculer l'écart salarial pour les secteurs public et privé ensemble n'a pas tellement de sens. Le résultat se situe alors quelque part entre deux valeurs très divergentes. De plus, la fixation des salaires dans le secteur public se déroule différemment : en effet, il n'y a, en principe, pas de composante salariale individuelle venant compléter les salaires fixés dans les barèmes. La composition de l'effectif dans ce secteur est également relativement équilibrée, même s'il y a ici aussi un « plafond de verre » : les femmes accèdent moins facilement aux fonctions supérieures.

Les données du Bureau fédéral du Plan permettent de faire une distinction selon le statut ONSS(APL) du travailleur et le secteur ONSS(APL) de l'entreprise. L'écart salarial peut de cette façon être facilement calculé séparément pour les fonctionnaires, 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 – nous avons repris cette distinction ici.⁹

⁸ Pour le calcul des données des secteurs A à O, nous sommes partis des résultats SES pour les secteurs C à K, complétés par les secteurs A, B et L à O.

⁹ Le terme fonctionnaire est utilisé ici au sens large pour désigner tout travailleur actif dans le secteur public.

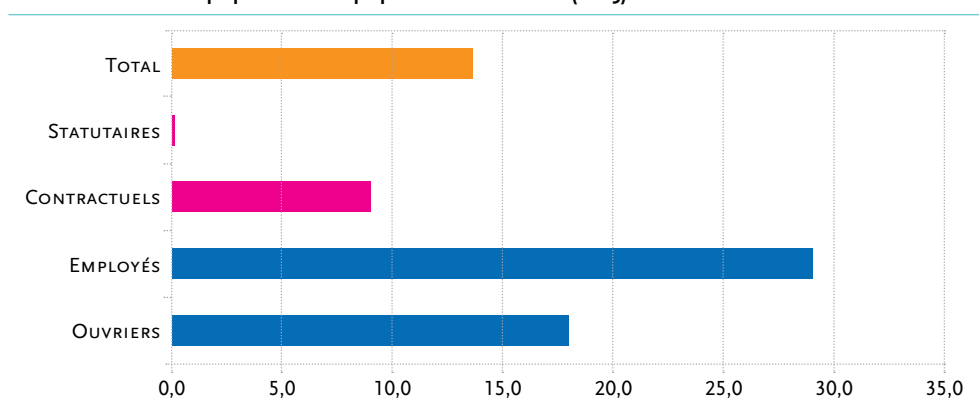
TABLEAU 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel et l'écart salarial selon le statut (2005)¹⁰

	Secteur privé		Secteur public		Total
	OUVRIERS	EMPLOYÉS	CONTRACTUELS	STATUTAIRES	
FEMMES	10,24	14,28	13,67	17,26	13,98
HOMMES	12,50	20,19	15,01	17,24	16,00
ECART SALARIAL	18%	29%	9%	0%	13%

Source : Bureau fédéral du Plan

L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens est presque de 30% chez les employés, alors qu'il atteint un petit 20% chez les ouvriers. Chez les fonctionnaires nommés, l'écart salarial est pratiquement inexistant, mais chez les contractuels, il est environ de 10%. Le chiffre de l'écart salarial général dissimule donc d'importantes différences selon le statut.

GRAPHIQUE 2 : Ecart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2005)



Source : Bureau fédéral du Plan

L'effet du travail à temps partiel a en majeure partie été éliminé dans l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts. Seul le fait que les travailleurs à temps partiel reçoivent en moyenne des salaires horaires plus bas continue à jouer un rôle. Lorsque nous calculons l'écart salarial sur base des salaires annuels, l'effet du travail à temps partiel joue cependant bel et bien un rôle. Il semble par ailleurs que les ouvriers suivent les employés ; les ouvrières et les employées ont gagné entre 35% et 40% de moins que leurs collègues masculins à la fin de l'année. Ce pourcentage s'élève à 20% pour les fonctionnaires contractuels, et à 10 % pour le personnel statutaire de l'administration publique.

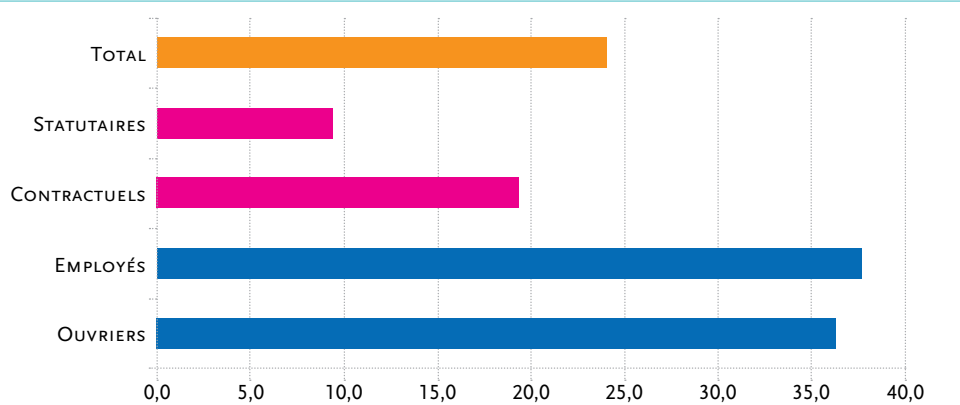
TABLEAU 9 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et l'écart salarial selon le statut (2005)

	Secteur privé		Secteur public		Total
	OUVRIERS	EMPLOYÉS	CONTRACTUELS	STATUTAIRES	
FEMMES	14.624	25.263	20.320	31.074	23.108
HOMMES	22.969	40.523	25.195	34.300	30.438
ECART SALARIAL	36%	38%	19%	9%	24%

Source : Bureau fédéral du Plan

¹⁰ Un « contractuel » est un travailleur du secteur public qui n'est pas nommé et qui travaille donc avec un contrat de travail. En principe, dans cette catégorie, on peut faire une distinction entre ouvriers et employés mais nous n'appliquons pas cette distinction ici.

GRAPHIQUE 3 : L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2005)



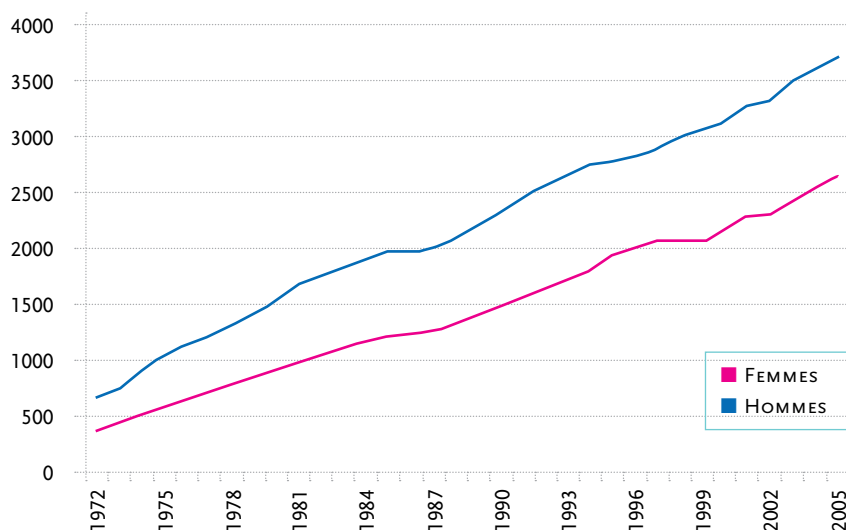
Source : Bureau fédéral du Plan

Une catégorie qui fait généralement défaut dans les statistiques est la catégorie des personnes travaillant au noir. Un récent rapport européen a bien tenté d'en faire une estimation, atteignant, pour l'ensemble de l'Union européenne, un écart salarial de 60% sur base du salaire horaire.¹¹ Il semble en effet plausible que la ségrégation soit très forte dans le secteur informel : le travail au noir bien rémunéré, que ce soit ou non en plus d'un emploi formel, va plutôt aux hommes, tandis que les emplois dans la sphère ménagère sont mal rémunérés et surtout remplis par des femmes.

1.5 Evolution de l'écart salarial

Si nous souhaitons élargir nos données en retournant dans le passé, nous devons nous limiter aux chiffres relatifs aux travailleurs à temps plein et à temps partiel issus du secteur de l'industrie. Il ne s'agit donc plus ici des secteurs NACE C à K. Nous pouvons faire une analyse des salaires mensuels bruts pour les années 1972 à 2005.¹²

GRAPHIQUE 4 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des employés à temps plein et temps partiel de l'industrie (1972-2005)



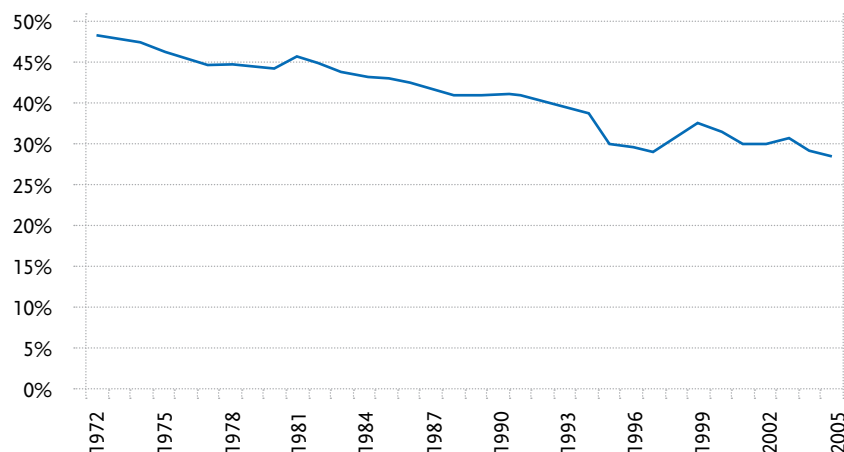
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements. Calculs : SPF ETCS

¹¹ Eurobaromètre, Undeclared Work in the European Union.

¹² Il y a une rupture dans les données en 1998 et 1999, ce qui cause la légère rupture dans les graphiques 4, 5 et 6.

Comme le montre le graphique 4, les salaires des hommes et des femmes augmentent au fil des ans. Et la tendance à la baisse de l'écart salarial se dessine assez clairement dans le graphique 5. Alors que l'écart salarial en 1972 s'élevait encore à 43%, il atteint 28% en 2005. Ceci peut s'expliquer notamment par le fait que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail en général, mais également dans des fonctions attribuées auparavant plus facilement à des hommes. De nos jours, les jeunes femmes arrivent également sur le marché du travail avec un niveau de formation aussi élevé, voire même plus élevé, que celui des jeunes hommes et les générations les plus récentes de femmes sur le marché du travail se constituent davantage une ancienneté plus longue.

GRAPHIQUE 5 : Ecart salarial basé sur les salaires mensuels bruts moyens des employés à temps plein et temps partiel de l'industrie (1972-2005)

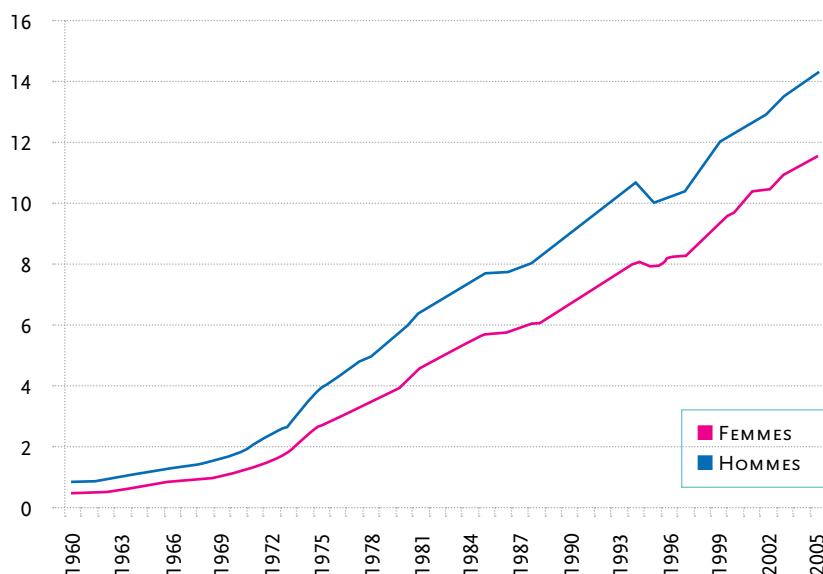


Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements. Calculs : SPF ETCS

Pour les salaires horaires bruts, nous pouvons retourner jusque dans les années '60 si nous nous limitons aux travailleurs à temps plein et à temps partiel actifs dans l'industrie.¹³

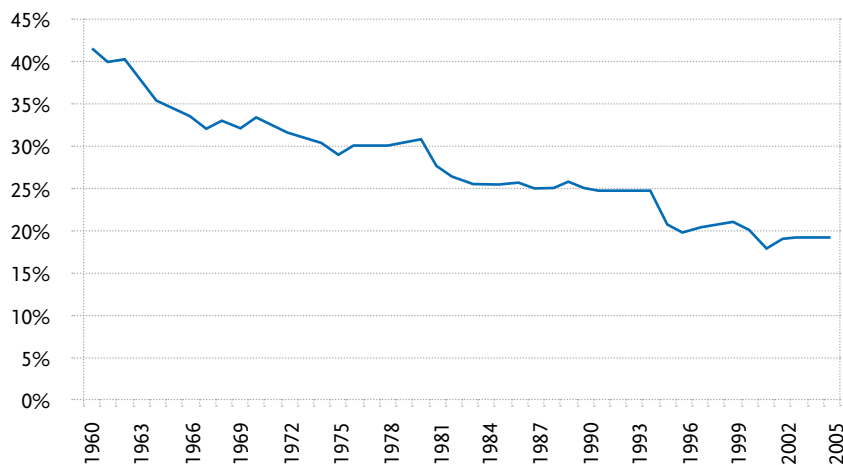
¹³ Tout comme pour les salaires mensuels bruts, il y a une rupture des données pour 1998 et 1999.

GRAPHIQUE 6 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des employés à temps plein et temps partiel de l'industrie (1960-2005)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements. Calculs : SPF ETCS

GRAPHIQUE 7 : Ecart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des employés à temps plein et temps partiel de l'industrie (1960-2005)



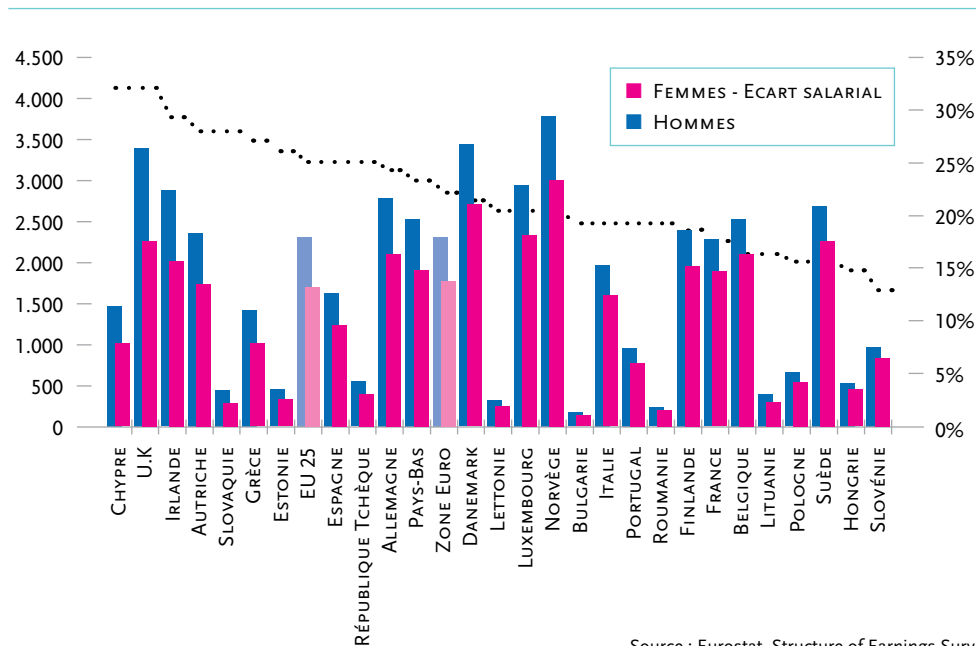
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements. Calculs : SPF ETCS

Les graphiques présentent des tendances similaires pour les salaires mensuels et les salaires horaires, avec un écart salarial toujours plus petit pour les salaires horaires. En 1960, l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts s'élevait à 41%, contre 19% en 2005. En comparaison avec l'écart salarial basé sur les salaires mensuels bruts, on enregistre donc une diminution plus forte. Ceci peut s'expliquer par l'augmentation du travail à temps partiel, dont l'effet est en partie neutralisé dans l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts.

1.6 Comparaison européenne

Comme cela a déjà été dit, une comparaison internationale est possible tous les quatre ans. Le tableau 10 présente les données de 2002, où la Belgique se situe dans le groupe des pays ayant le plus petit écart salarial, avec la France, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie et la Suède. Il est cependant important de préciser que tous ces pays ne se situent pas à un niveau salarial comparable à celui de la Belgique. L'écart salarial le plus élevé est observé au Royaume-Uni et à Chypre. En général, d'importantes différences entre les hauts et les bas salaires ont pour résultat un grand écart salarial de genre.

GRAPHIQUE 8 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les pays de l'UE (2002)



Source : Eurostat, Structure of Earnings Survey

TABLEAU 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les pays de l'UE (2002)¹⁴

	HOMMES	FEMMES	ECART SALARIAL
UE 25	2.348,88	1.731,68	26%
ZONE EURO	2.357,83	1.816,78	23%
CHYPRE	1.496,84	1.010,05	33%
ROYAUME-UNI	3.471,17	2.308,98	33%
IRLANDE	2.948,77	2.049,91	30%
AUTRICHE	2.409,93	1.719,69	29%
SLOVAQUIE	413,68	292,98	29%
GRÈCE	1.419,36	1.015,35	28%
ESTONIE	451,22	329,82	27%
ESPAGNE	1.659,76	1.236,50	26%
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	537,46	399,25	26%
ALLEMAGNE	2.866,59	2.138,85	25%
PAYS-BAS	2.592,42	1.964,53	24%
DANEMARK	3.545,30	2.780,01	22%
LETTONIE	312,52	246,40	21%
LUXEMBOURG	3.018,83	2.384,35	21%
NORVÈGE	3.896,20	3.070,57	21%
BULGARIE	161,22	128,98	20%
ITALIE	2.008,90	1.612,32	20%
PORTUGAL	970,54	771,72	20%
ROUMANIE	209,12	167,22	20%
FINLANDE	2.477,19	1.995,25	19%
FRANCE	2.341,60	1.921,16	18%
BELGIQUE	2.577,08	2.145,38	17%
LITUANIE	350,94	289,59	17%
POLOGNE	625,40	525,80	16%
SUÈDE	2.738,77	2.303,35	16%
HONGRIE	497,10	422,35	15%
SLOVÉNIE	958,65	831,52	13%

Source : Eurostat, Structure of Earnings Survey

¹⁴ Dans ce calcul, on a corrigé la durée du travail, de sorte que ces chiffres diffèrent de ceux présentés dans le tableau 5, dans lequel les salaires mensuels n'ont pas été pondérés. De ce fait, les résultats de ce tableau sont plus proches de l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps partiel et à temps plein pris ensemble (tableau 4).

Comme les entreprises comptant moins de dix travailleurs ne sont pas reprises dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, de même que certains secteurs, Eurostat se base sur les données SILC-UE pour calculer l'écart salarial (voir introduction). Pour la Belgique, l'utilisation des données SILC en 2004 avait provoqué une grande rupture de tendance par rapport aux chiffres des anciennes études basées sur le PSBH (Panel Démographie Familiale). Certains pays utilisent, quant à eux, d'autres sources exhaustives. Le tableau 11 reprend l'écart salarial pour les pays européens calculés sur base des données SILC. Tant le niveau de l'écart salarial que le classement des pays diffèrent des calculs basés sur l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Divers facteurs jouent ici un rôle. Primo, l'échantillon de SILC est beaucoup plus réduit. En effet, à peine six mille ménages ont été interrogés. Compte tenu du nombre d'indépendants, de non actifs et de chômeurs, les données salariales ne concernent que quelques milliers de travailleurs. Ce qui contraste fortement avec les plus de cent mille travailleurs concernés par l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Secundo, pour l'enquête SILC le salaire mensuel a été demandé mais souvent les personnes ne connaissent que leur salaire net et à partir de là, le salaire horaire brut a été calculé, d'où une certaine marge d'erreur. Pour terminer, tous les secteurs sont repris dans les données SILC, y compris le secteur public. Comme dans beaucoup de pays, l'écart salarial dans le secteur public en Belgique est nettement moins important. Un écart salarial calculé sur base des secteurs public et privé pris ensemble est de ce fait plus réduit, ce qui était également visible dans les tableaux 7, 8 et 9.

TABLEAU 11 : Ecart salarial dans les pays de l'UE, basé sur SILC (2000-2005)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
EU25	16 (s)	16 (s)	16 (s)	15 (s)	15 (s)	15 (s)
CHYPRE	26	26	25	25	25	25
ESTONIE	25	24	24	24	24	25
SLOVAQUIE	22	23	27	23	24	24
ALLEMAGNE	21	21	22 (b)	23	23	22
FINLANDE	17	17	20 (b)	20	20	20
ROYAUME-UNI	21	21	23 (b)	22	22	20 (p)
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	22	20	19	19	19	19
DANEMARK	15	15	18 (b)	18	17	18
PAYS-BAS	21	19	19	18	19	18
AUTRICHE	20	20	:	17 (b)	18	18 (p)
LETONIE	20	16	16	16	15	17
BULGARIE	:	23	21	18	18	16
NORVÈGE	17	17	16	16	16	16
SUÈDE	18	18	17	16	17	16
LITUANIE	16	16	16	17	16	15
LUXEMBOURG	15	16	17	15	14	14
ROUMANIE	17	18	17	18	14 (b)	13
ESPAGNE	15	17	21 (b)	18	15	13 (p)
FRANCE	13	14	13	12 (b)	12	12
HONGRIE	21	20	16	12 (r)	14 (r)	11
POLOGNE	:	12	11	11	10	10
GRÈCE	15	18	17	11 (b)	10	9
IRLANDE	19	17	:	14 (b)	11 (p)	9 (p)
ITALIÉ	6	6	:	:	7 (p)	9
PORTUGAL	8	10	8	9	5 (b)	9
SLOVENIE	12	11	9	:	8 (p)	8 (p)
BELGIQUE	13	12	:	:	6 (b)	7
MALTE	11	9	6	4	4	4

Source : Eurostat, SILC

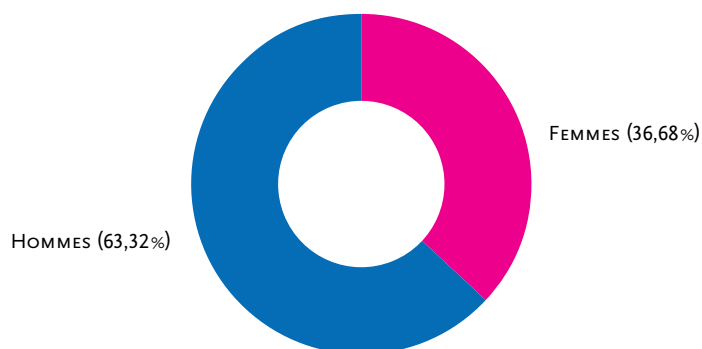
(:) Pas disponible - (s) Estimation - (r) Valeur réajustée - (b) Rupture de série - (p) Valeur provisoire

Indicateur 2 : part dans la masse salariale totale

Le second indicateur général est calculé sur base de la répartition de la masse salariale totale : quelle part de la somme totale des salaires versés va aux femmes et quelle part va aux hommes ? Dans un premier temps, aucune correction n'est apportée.

Cet indicateur est calculé sur base des données de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS). En 2005, on a payé au total 86.541.415.000 euros en Belgique pour les salaires bruts. 36,68% sont allés aux femmes, 63,32% aux hommes. En 2004, ces pourcentages étaient respectivement de 36,16% et de 63,64%.

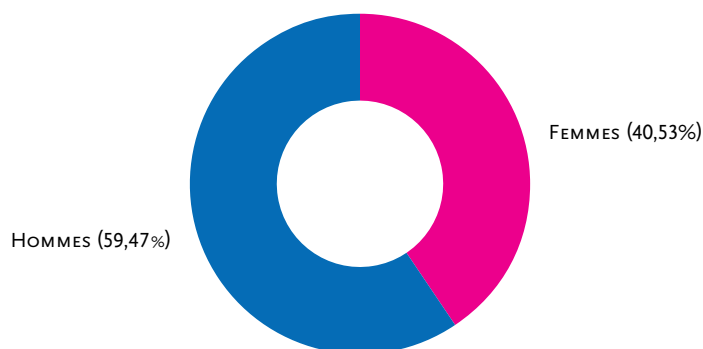
GRAPHIQUE 9 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2005)



Source : ONSS

Pour obtenir une image exacte, cette proportion doit être comparée à la répartition du travail rémunéré entre les femmes et les hommes. Cette répartition du nombre de jours ouvrables rémunérés entre les hommes et les femmes est représentée par le graphique 10.¹⁵ Ici aussi, la part des femmes a légèrement augmenté par rapport à 2004 : elle est passée de 40,04% à 40,53% en 2005.

GRAPHIQUE 10 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables rémunérés (2005)

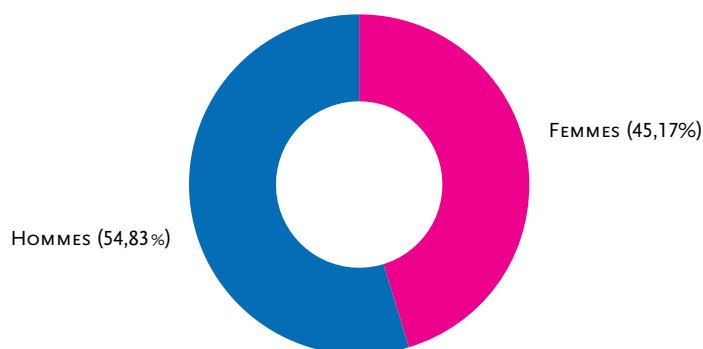


Source : ONSS

Dans le rapport 2007 sur l'écart salarial, nous avons établi la comparaison avec la part des femmes et des hommes dans la population occupée ; comme cette population comprend également les indépendants, il est plus logique, pour cette comparaison, de ne prendre en compte que les salariés. 45,17% des salariés sont des femmes. En 2004, ce pourcentage était de 44,61%.

¹⁵ Les heures de travail rémunérées des travailleurs à temps partiel ont été converties en jours de travail à raison de 7,6 heures par jour de travail (soit 7 heures et 36 minutes).

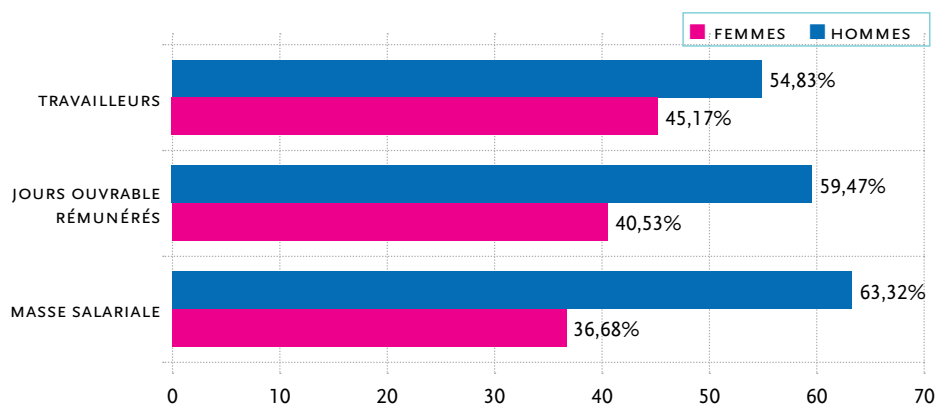
GRAPHIQUE 11 : Part des femmes et des hommes parmi les travailleurs (2005)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

En plaçant les proportions les unes à côté des autres, on peut clairement observer dans le graphique ci-dessous que la répartition entre les femmes et les hommes est de plus en plus oblique.

GRAPHIQUE 12 : Part des femmes et des hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2005)



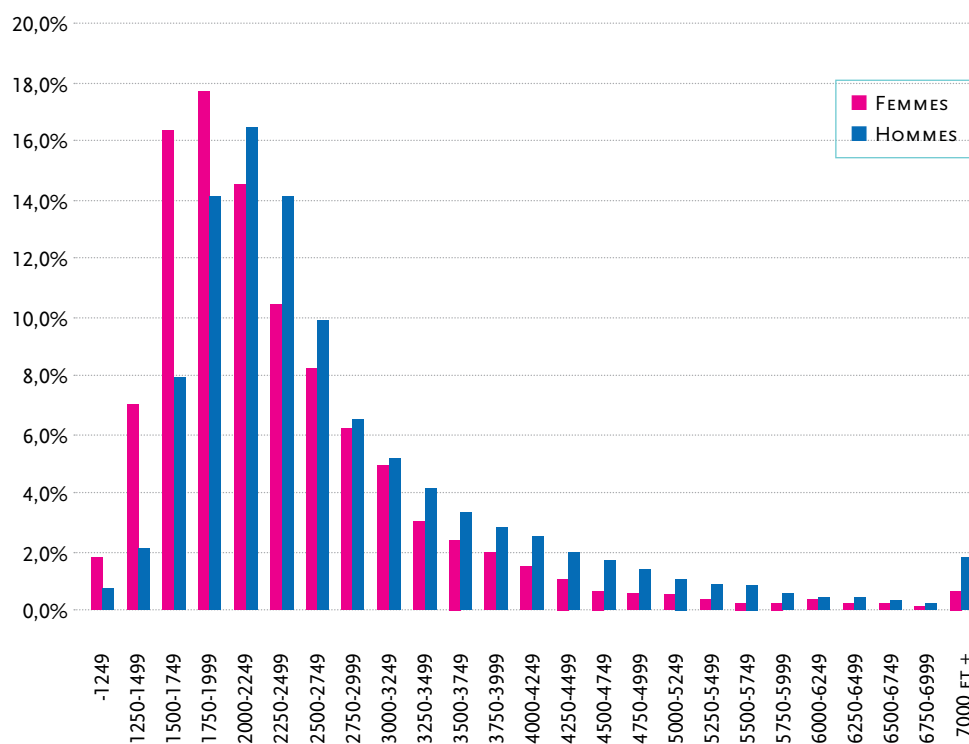
Sources : ONSS ; DGSIE, Enquête sur les forces de travail

L'écart salarial global peut maintenant être calculé comme la différence entre la part des femmes dans la masse salariale totale et leur part dans le travail salarié. 45,17% des travailleurs sont des femmes. Si, en 2005, toutes les femmes rassemblées avaient gagné 45,17% de la masse salariale totale (86.541.415.000 euros), elles auraient alors gagné 7,347 milliards d'euros de plus. Lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et que l'on compare avec la part des femmes dans le nombre total de jours prestés rémunérés, l'écart salarial total s'élève alors encore à 3,332 milliards d'euros.

Le rapport 2007 n'établissait pas la comparaison avec la répartition des travailleurs salariés, mais avec la population occupée. Si nous faisons cet exercice, l'écart salarial global était alors de 7,060 milliards d'euros pour 2004. Bien que la part des femmes ait augmenté tant dans la masse salariale que dans les jours prestés rémunérés et parmi les travailleurs salariés, l'écart salarial total a encore grandi au cours de l'année dernière. Cela s'explique par le fait que la masse salariale totale a augmenté plus fortement que la part des femmes. Les femmes ont donc reçu une part plus importante de la « tarte », mais cette « tarte » est elle-même devenue plus grande, avec pour conséquence que la part qu'elles ne reçoivent pas devient elle aussi plus importante.

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 qui gagnent moins de 2000 euros brut par mois.

GRAPHIQUE 13 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (secteurs NACE C-K; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2005)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

TABLEAU 12: Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (secteurs NACE C-K; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2005)

	FEMMES	HOMMES
-1249	1,7%	0,7%
1250-1499	7,0%	2,1%
1500-1749	16,3%	7,9%
1750-1999	17,6%	14,1%
2000-2249	14,5%	16,4%
2250-2499	10,4%	14,1%
2500-2749	8,2%	9,8%
2750-2999	6,2%	6,5%
3000-3249	4,8%	5,1%
3250-3499	3,0%	4,1%
3500-3749	2,4%	3,3%
3750-3999	1,9%	2,8%
4000-4249	1,4%	2,5%
4250-4499	1,0%	1,9%
4500-4749	0,6%	1,6%
4750-4999	0,5%	1,3%
5000-5249	0,5%	1,0%
5250-5499	0,3%	0,8%
5500-5749	0,2%	0,8%
5750-5999	0,2%	0,5%
6000-6249	0,3%	0,4%
6250-6499	0,2%	0,4%
6500-6749	0,2%	0,3%
6750-6999	0,1%	0,2%
7000 ET +	0,6%	1,7%
TOTAL	100,0%	100,0%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

En comparaison avec 2004, la répartition s'est déplacée vers la droite. Les travailleurs à temps plein gagnent donc plus en moyenne. Il y a cependant peu de changements à enregistrer dans les différences entre les femmes et les hommes. Dans les catégories salariales très basses, avec moins de 1.500 euros brut par mois, nous retrouvons 8,7% des travailleuses à temps plein, et 2,8% de travailleurs. Quatre travailleuses sur dix (42,6%) gagnent moins de 2.000 euros brut par mois. Chez les hommes, ce rapport n'est que de un sur quatre (24,7%). A l'inverse, 75,3% des hommes travaillant à temps plein et 57,4% des femmes gagnent plus de 2.000 euros brut par mois. A partir de 2.000 euros brut par mois, les femmes sont en retard par rapport aux hommes. Dans les catégories allant de 2.750 à 3.250 euros brut par mois, les différences sont cependant remarquablement petites. Les différences augmentent à nouveau pour les salaires plus élevés. Trois travailleurs à temps plein sur cent gagnent plus de 6.000 euros brut par mois, contre 1,4% des travailleuses à temps plein.

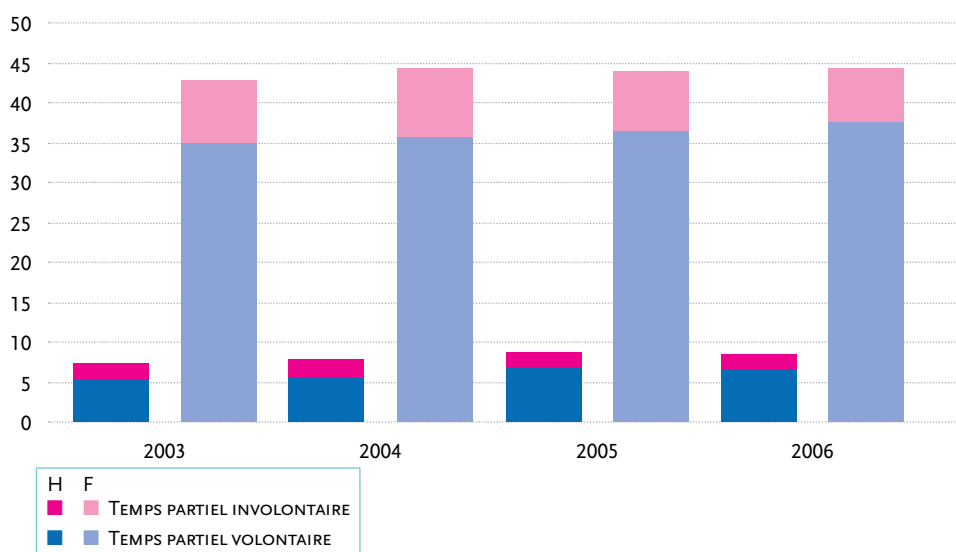
II. Facteurs favorisant l'inégalité

Les différences de salaire dépendent fortement de la position des femmes et des hommes sur le marché du travail. Le set d'indicateurs de l'UE étudie l'effet du travail à temps partiel, des différences d'âge et de formation, et de la ségrégation horizontale sur le marché du travail. Nous y avons ajouté la ségrégation verticale, l'état civil et la composition du ménage. Nous mettons également l'écart salarial en rapport avec les différences entre hauts et bas salaires au sein des secteurs.

Indicateur 3: ratio pour le travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est beaucoup plus courant chez les femmes que chez les hommes : parmi les salariées, 44,3% travaillent à temps partiel, tandis que seuls 7,9% des salariés masculins travaillent à temps partiel. 81% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Parmi les femmes travaillant à temps partiel, 14,2% ne l'ont pas choisi, ce qui est moins que parmi les hommes, où 21,4% des travailleurs à temps partiel préféreraient occuper un poste à temps plein. Ceci signifie cependant que de nombreuses femmes ayant un poste à temps partiel préféreraient avoir un travail à temps plein. En outre, le fait de « vouloir » travailler à temps partiel résulte souvent des circonstances. Une personne qui opte pour un poste à temps partiel en raison de responsabilités familiales, le fait peut-être dans un environnement ayant des possibilités d'accueil limitées pour les enfants ou les parents.

GRAPHIQUE 14: Travail à temps partiel selon le sexe et le caractère (in)volontaire (2003-2006)

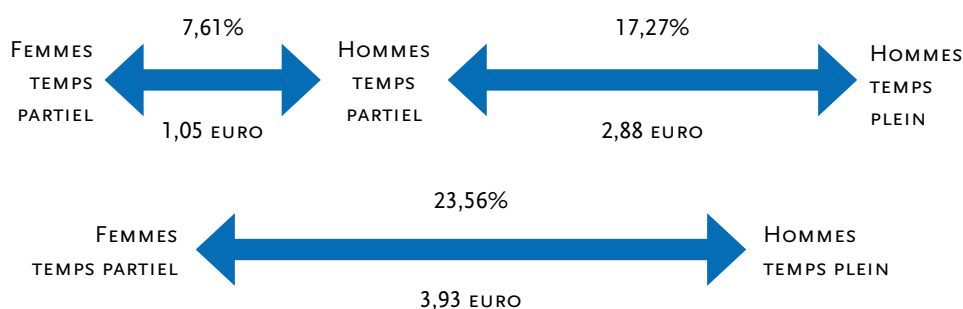


Sources : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Au fil des années, nous constatons que le travail à temps partiel chez les hommes augmente un peu plus que chez les femmes, mais la différence globale au niveau du genre reste malgré tout très importante. Lorsque nous regardons la répartition du travail à temps partiel selon l'âge, nous constatons que le degré de travail à temps partiel chez les femmes augmente avec l'âge, tandis que celui des hommes est le plus élevé dans la catégorie la plus jeune et la catégorie la plus âgée, et le plus bas pour les hommes âgés de 25 à 49 ans.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à temps partiel est relativement restreint : il se chiffre seulement à 7,61% ou 1,05 euros par heure. Mais les hommes travaillant à temps partiel — qui ne sont d'ailleurs pas si nombreux — se trouvent eux aussi dans une situation moins favorable sur le marché du travail. Par heure, un homme travaillant à temps partiel gagne en moyenne 17,27% ou 2,88 euros de moins qu'un homme qui travaille à temps plein. La femme qui travaille à temps partiel subit en fait un double désavantage : en tant que femme, mais aussi (et surtout) en tant que travailleuse à temps partiel avec, souvent, des possibilités d'évolution restreintes, un accès limité à certains métiers ou à certaines fonctions, une protection sociale plus faible... Nous arrivons ainsi à une différence salariale globale de 23,56% ou 3,93 euros par heure.

GRAPHIQUE 15: Ecart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel (2005)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

TABLEAU 13 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2005)

	FEMMES	HOMMES	ECART SALARIAL
TEMPS PLEIN	14,38	16,68	13,79%
TEMPS PARTIEL	12,75	13,80	7,61%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

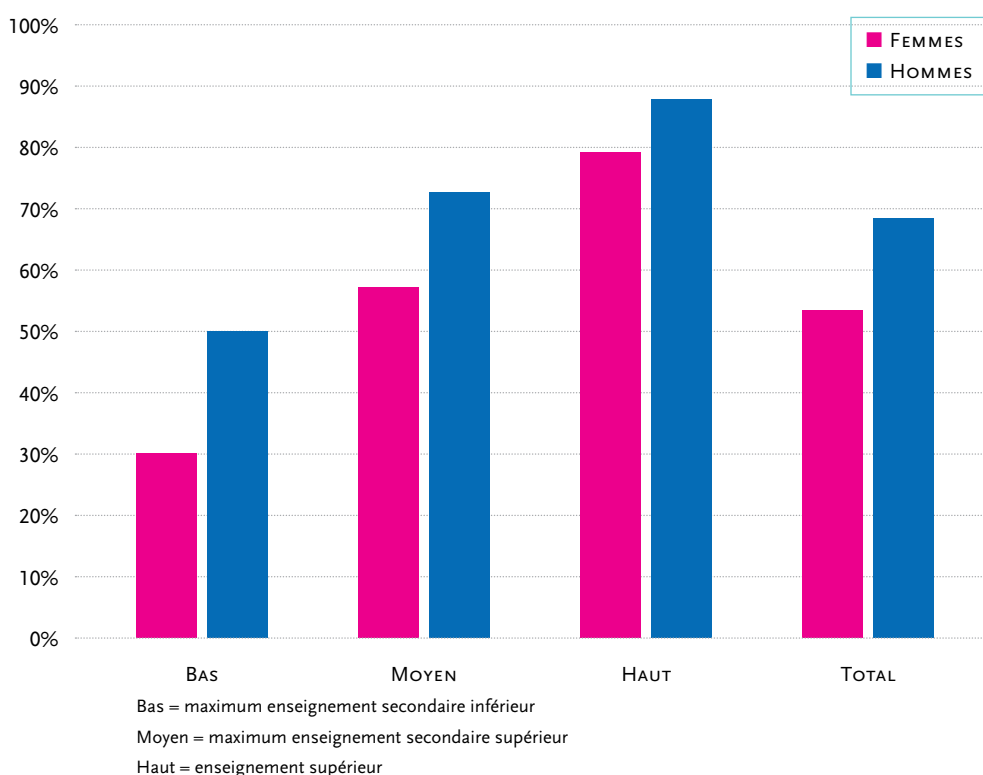
Lorsque nous étudions l'évolution, nous constatons que c'est principalement le salaire des hommes travaillant à temps partiel qui augmente. Cela est surtout lié au fait que le travail à temps partiel (éventuellement temporaire) est, au cours des années, devenu plus accessible et plus accepté pour les hommes, également avec une fonction quelque peu plus élevée. La popularité grimpante du crédit-temps partiel est certainement lié à tout ceci : le système est surtout utilisé par des hommes issus des catégories d'âge plus âgées qui se sont de ce fait également constitué une plus grande ancienneté et un meilleur salaire.

Indicateur 4 : ratio selon l'âge et le niveau de formation

En Belgique, le taux d'emploi¹⁶ s'élevait en 2005 à 61,1%, c'est-à-dire 68,3% pour les hommes et 53,8% pour les femmes. Ce taux d'emploi varie fortement en fonction de l'âge et du diplôme obtenu.

Le graphique ci-dessous montre que plus le niveau d'éducation est élevé, plus le taux d'emploi est élevé, et ce quel que soit le sexe. La différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes diminue également à mesure que le niveau de formation augmente (voir graphique 16 ci-dessous). Les hommes avec au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur avaient en 2005 un taux d'emploi de 50,7%, contre 29,7% pour les femmes ayant le même niveau d'éducation. Les hommes avec au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur avaient un taux d'emploi de 73,0%, contre 57,4% pour les femmes du même niveau d'éducation. Et enfin, les hommes avec au moins un diplôme de l'enseignement supérieur avaient un taux d'emploi de 86,4% contre 79,5% pour les femmes.

GRAPHIQUE 16 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2005)

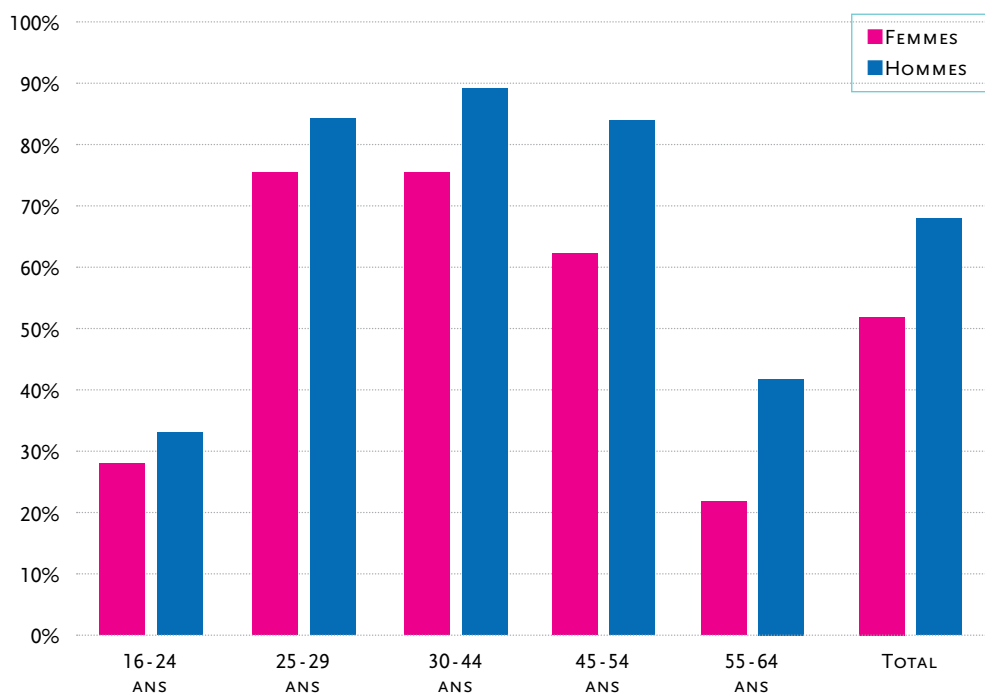


Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Quand on regarde le taux d'emploi par classe d'âge en 2005, on constate qu'il était le plus faible pour les 16-24 ans (32,9% pour les hommes, 27,6% pour les femmes) et les 55-64 ans (41,8% pour les hommes et 22,2% pour les femmes). Le taux d'emploi était par contre le plus élevé pour les 30-44 ans (88,3% pour les hommes, 74,2% pour les femmes), suivi de près par les 25-29 ans (83,3% pour les hommes et 74,9% pour les femmes). Pour les 45-54 ans, le taux d'emploi s'élevait en 2005 à 83,9% pour les hommes et 62,5% pour les femmes.

¹⁶ Le taux d'emploi indique la part des personnes occupées dans la population âgée de 15 à 64 ans.

GRAPHIQUE 17 : Taux d'emploi en fonction de l'âge (2005)

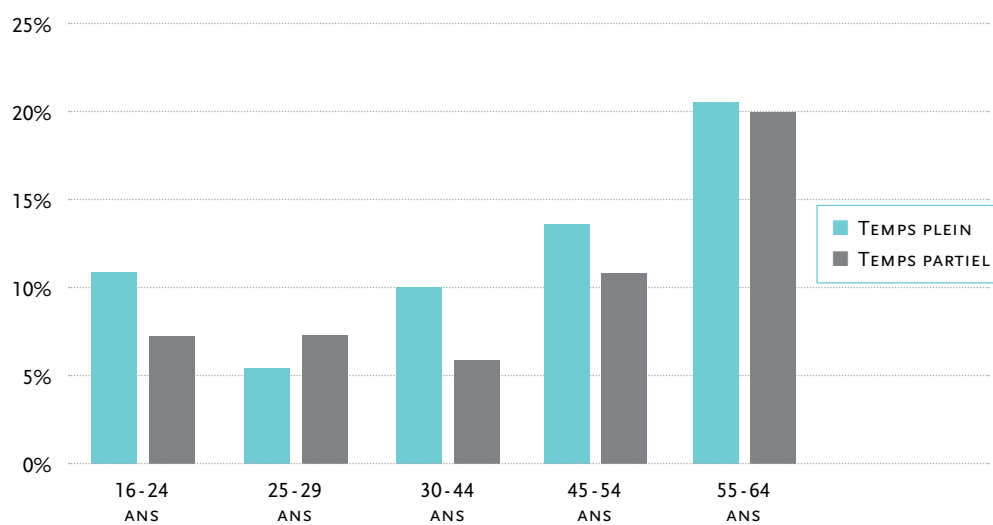


Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

D'après le graphique ci-dessus, le taux d'emploi des femmes décroît dès la classe d'âge 30-44 ans, alors que pour les hommes, il faut attendre 45-54 ans avant de retrouver cette diminution.

4.1 L'écart salarial en fonction de l'âge

GRAPHIQUE 18 : Ecart salarial en fonction de l'âge pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel (2005)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

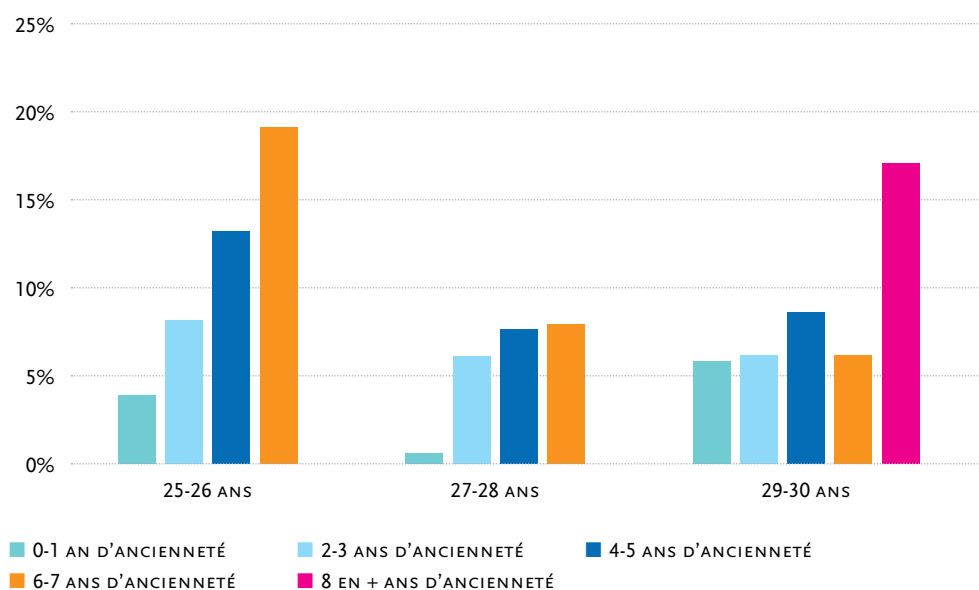
D'après le graphique 18, l'écart est relativement important pour les travailleurs à temps plein de 16-24 ans (11,6%). Cependant, ceci n'est pas très pertinent car peu d'hommes et de femmes de cet âge travaillent. De façon générale, pour les travailleurs à temps plein ayant plus de 16-24 ans, les écarts salariaux tendent à s'accroître avec l'âge. Pour les travailleurs de 25 à 29 ans, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 5,4%. Pour ceux de 30 à 44 ans, l'écart de rémunération est de 9,8%. Pour ceux de 45-54 ans, il est de 13,4% et pour ceux de 55-64 ans, de 20,6%. Le faible taux d'activité des femmes âgées joue ici aussi un rôle.

Pour les travailleurs à temps partiel, nous remarquons que l'écart salarial est relativement stable pour les jeunes et qu'à partir de 30-44 ans il a tendance à s'accroître. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est supérieur pour les travailleurs à temps plein par rapport aux temps partiels, sauf pour les 25-29 ans où la tendance est inversée.

L'augmentation de l'écart salarial au cours de la carrière est en partie due au fait que, de manière générale, les salaires augmentent à mesure que les travailleurs vieillissent et ont une plus grande ancienneté. Cette augmentation des écarts de rémunération pourrait indiquer que les femmes rencontrent des obstacles au cours de leur carrière professionnelle. Les différences dans l'accès aux formations complémentaires et aux promotions, et les implications financières qui en découlent, semblent empêcher les femmes d'avoir une évolution salariale équivalente à celle des hommes. Les contrats temporaires et les interruptions de carrière empêchent de se constituer une ancienneté. Un effet de génération peut également jouer. Cela signifierait qu'avec le vieillissement de la génération plus jeune des travailleuses et avec la mise à la pension de la génération plus âgée, l'écart salarial se résorberait progressivement.

Comme dans le rapport 2007 sur l'écart salarial, nous nous étions déjà demandé dans quelle mesure l'écart salarial plus important chez les travailleurs plus âgés pourrait être dû à un effet de génération, nous avons ici analysé l'évolution des différences salariales en début de carrière. Pour examiner si l'écart salarial disparaît chez les générations plus jeunes, nous avons croisé l'âge et l'ancienneté du groupe d'âge 25-30 ans. Le graphique ci-dessous reproduit les résultats pour 2005. Pour les données relatives aux années 1999 à 2004, l'image est similaire à celle de 2005. Il faut tenir compte du fait que dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, il s'agit de l'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté n'est pas toujours reprise lorsque l'on passe à un nouvel employeur.

GRAPHIQUE 19 : Ecart salarial selon l'ancienneté et l'âge chez les 25-30 ans (2005)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

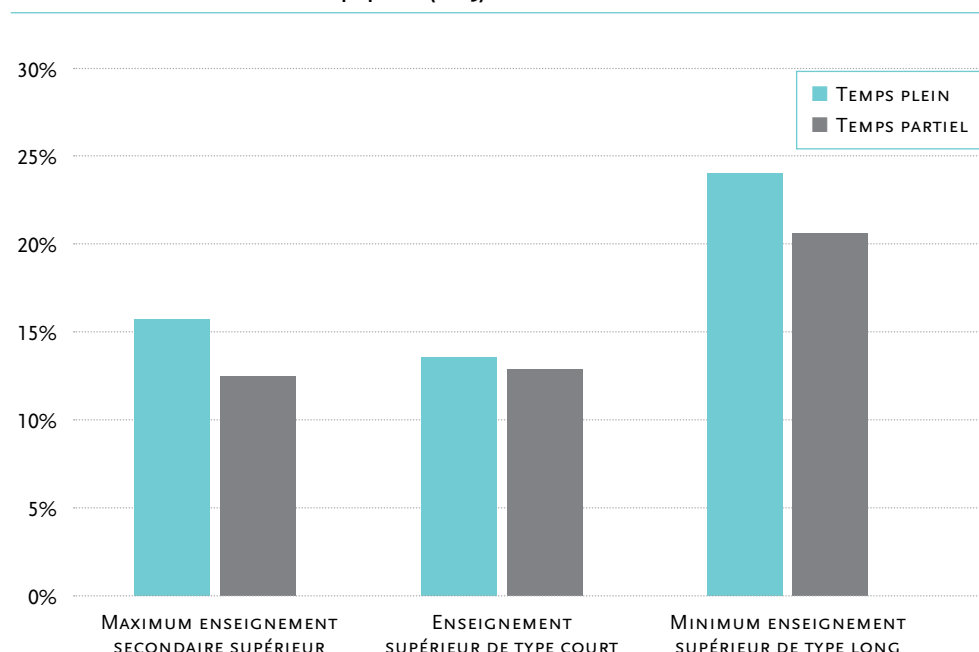
L'écart salarial entre les femmes et les hommes semble s'accroître après quelques années d'activité professionnelle. C'est chez les personnes âgées de 25 à 26 ans que ce schéma est le plus évident : l'écart salarial augmente de 4% à 19% avec l'augmentation de l'ancienneté. Chez les 29-30 ans, les nouveaux embauchés ont un écart salarial de 6%. Si l'on est en service depuis 8 ans ou plus, cet écart monte cependant jusqu'à 17%.

Bien que la position des jeunes femmes sur le marché du travail soit meilleure que celle des personnes de même sexe d'il y a quelques décennies, on ne peut pas en déduire que la disparition de l'écart salarial soit une question de temps. Chez les générations plus jeunes, il existe encore un écart salarial considérable entre les hommes et les femmes. De plus, les causes des inégalités salariales qui augmentent avec l'âge sont tenaces. Rien n'indique par exemple que le plafond de verre va disparaître de lui-même. Enfin, les grandes différences de salaire chez la génération plus âgée se traduisent par de grandes différences dans les pensions, de sorte que ce problème fait tout sauf disparaître à la pension.

4.2 L'écart salarial en fonction du niveau d'éducation

Il existe un lien certain entre les salaires et le niveau d'éducation atteint tant pour les hommes que pour les femmes. Les travailleurs qui ont au moins un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent considérablement plus en moyenne que les autres. En 2005, les femmes travaillant à temps plein et possédant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur ont gagné en moyenne 5,88 euros de plus par heure que les femmes disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Chez les travailleuses à temps partiel, ce chiffre s'élève à 7,11 euros. Chez les hommes, cette différence atteint une moyenne de 9,24 euros par heure pour les travailleurs à temps plein et de 10,10 euros pour les travailleurs à temps partiel. Les bénéficiaires retirés de la formation sont en général plus importants pour les hommes que pour les femmes.

GRAPHIQUE 20 : Ecart salarial en fonction du niveau d'éducation pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel (2005)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus élevé chez les personnes ayant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long. Ceci vaut pour les travailleurs tant à temps partiel qu'à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, l'écart salarial est relativement identique pour les détenteurs d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court ou de l'enseignement secondaire supérieur, alors que chez les travailleurs à temps plein, l'écart est plus important chez les personnes peu formées.

TABLEAU 14 : Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation chez les travailleurs à temps partiel et à temps plein (2005)

	Femmes		Hommes	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
MAXIMUM ENSEIGNEMENT SECONDAIRE	11,46	10,42	13,66	11,96
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE TYPE COURT	12,75	12,00	14,76	13,82
MINIMUM ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE TYPE LONG	17,34	17,53	22,90	22,06

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

TABLEAU 15 : Ecart salarial selon le niveau de formation chez les travailleurs à temps partiel et à temps plein (2005)

	Temps plein	Temps partiel
MAXIMUM ENSEIGNEMENT SECONDAIRE	16%	13%
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE TYPE COURT	14%	13%
MINIMUM ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE TYPE LONG	24%	21%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

En 2005, le salaire horaire des hommes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur s'élève à 13,66 euros pour les temps pleins et à 11,96 euros pour les temps partiels ; pour les femmes ayant le même niveau d'éducation, il est de 11,46 euros pour les temps pleins et de 10,42 euros pour les temps partiels ; soit un écart salarial de 16,1% pour les temps pleins et 12,9% pour les temps partiels. Le salaire horaire des hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur ou plus s'élève à 22,90 euros pour les temps pleins et 22,06 euros pour les temps partiels ; pour les femmes ayant le même niveau d'éducation, il est de 17,34 euros pour les temps pleins et de 17,53 pour les temps partiels ; soit un écart salarial de 24,3% pour les temps pleins et 20,5% pour les temps partiels. Cet écart salarial, plus grand parmi les plus éduqués, peut être dû à divers éléments. Les femmes ont moins facilement une promotion et les promotions n'interviennent souvent qu'à un âge plus avancé. Chez les personnes ayant un diplôme plus élevé, il existe également une plus grande marge de négociation. La fixation individuelle du salaire est généralement moins favorable aux femmes car souvent, elles négocient moins durement leur salaire ou préfèrent obtenir des temps de travail plus à leur convenance.

Ces données relatives au niveau d'éducation cachent en partie le phénomène de ségrégation horizontale dans l'enseignement et sur le marché du travail. En effet, l'enseignement supérieur regroupe tout un ensemble de diplômes et de formations qui n'ont pas la même valeur sur le marché du travail. Si, parmi les femmes qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur, il y en a qui choisissent des filières moins bien rémunérées sur le marché du travail, cela influence bien évidemment l'image que livre ce graphique. De plus, il peut également y avoir un biais de sélection par le fait que des femmes peu instruites ne se présentent pas sur le marché du travail du fait qu'elles jugent que le salaire qu'elles pourraient y gagner est insuffisant. Cela fait augmenter artificiellement le salaire moyen des femmes de niveaux d'éducation inférieurs et donc diminuer la différence entre les hommes et les femmes dans ce groupe.

Indicateur 5 : ségrégation sur le marché du travail

Une grande partie des différences salariales entre les femmes et les hommes est 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 ».

L'indicateur 5 a pour objectif de fournir un aperçu de cette ségrégation. Tout comme dans le rapport de l'an dernier, nous parlons de la ségrégation horizontale dans les secteurs et les professions, de la ségrégation verticale, à savoir la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes, et de l'écart entre les hauts et les bas salaires dans les différents secteurs. Une nouveauté cette année est que nous disposons également de données par commission paritaire – il s'agit en fait d'une demande à laquelle nous avons répondu – vu que les négociations salariales ont souvent lieu à ce niveau. Les différences salariales liées à la taille de l'entreprise ont déjà été abordées dans l'indicateur 1.

Un certain nombre de secteurs employant de nombreuses femmes, tels que l'enseignement et les soins de santé, n'ont été repris qu'en 2006 dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Ces secteurs sont donc toujours absents des données de l'année 2005. Ce problème ne se posera plus pour le rapport sur l'écart salarial 2009. Les données du Bureau fédéral du Plan permettent de faire une distinction entre le secteur privé et le secteur public. Cette distinction a elle aussi déjà été abordée dans la partie relative à l'indicateur 1.

En raison du grand nombre de catégories, les données se prêtent moins à une représentation graphique. La plupart des informations ont été rassemblées dans un grand tableau récapitulatif. Les nomenclatures utilisées sont reprises en annexe.

5.1 Ségrégation horizontale : les secteurs

Les différences entre les secteurs d'emploi jouent un rôle majeur dans les différences salariales entre les femmes et les hommes. De plus, un certain nombre de facteurs ont leur importance ici. Il existe des différences 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 la concentration des femmes dans les fonctions moins rémunérées, 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 peut lui aussi être plus important.

Lorsque l'on calcule l'écart salarial global, il est important d'examiner les secteurs où l'on retrouve beaucoup de femmes. Ainsi, le fait d'englober le secteur P, qui est le secteur des services domestiques, dans le calcul de l'écart salarial fait augmenter la différence, parce que l'on tient alors compte d'un important groupe de femmes mal rémunérées.

Le tableau ci-dessous représente l'écart salarial dans l'industrie et les services marchands, en d'autres mots les secteurs NACE C à K inclus. C'est un tableau récapitulatif dans lequel sont repris, outre les différents éléments des différences salariales entre les femmes et les hommes, la répartition des genres parmi les secteurs, le degré de travail à temps partiel et différents indicateurs d'inégalité.

Pour certains secteurs, il existe une fluctuation relativement forte dans les chiffres d'une année à l'autre. Ceci s'explique principalement par le fait que les données sont calculées sur base de chiffres plutôt petits, ce qui fait croître les intervalles de confiance. Certains secteurs sont dans leur ensemble trop petits et il y a parfois trop peu de femmes, et dans un secteur seulement, trop peu d'hommes. Il y a pourtant des secteurs où le problème semble plus important. Lorsque, dans un secteur, l'emploi n'est pas très stable, l'écart salarial au fil des ans n'évoluera pas progressivement, mais fera uniquement des sauts. Dans le secteur de la confection (NACE 18) par exemple, l'emploi des femmes et des hommes entre 1999 et 2005 a presque diminué de moitié. Si au cours d'une année précise il y a de nombreux licenciements dans certains métiers de femmes et d'hommes avec des hauts ou des bas salaires, ou que de nouveaux postes sont créés, cela peut se ressentir au niveau de l'écart salarial. En vue d'égaliser la fluctuation des chiffres, nous mentionnons, pour tous les secteurs, l'écart salarial moyen de 2000 à 2005 inclus. Nous avons déjà fait cela dans le rapport 2007 pour l'écart salarial selon le métier.¹⁷

Dans le top 5 des plus grands écarts salariaux, nous retrouvons le secteur du textile, le secteur du gaz et de l'électricité, les transports aériens, les fabricants d'équipements de radio, télévision et communication et les auxiliaires financiers. Les plus petits écarts salariaux se situent dans les secteurs des autres industries extractives, des transports terrestres, du captage, de l'épuration et de la distribution d'eau, de l'industrie du bois et de la location sans opérateur. Les secteurs des industries extractives et du captage d'eau emploient par ailleurs relativement peu de femmes et les chiffres fluctuent assez bien au fil des années.

¹⁷ Une seconde remarque concerne le calcul de l'écart salarial. Dans le rapport 2007, l'écart salarial dans le tableau des secteurs a été calculé par rapport au salaire des femmes au lieu de celui des hommes. Cela n'était pas cohérent avec le reste du rapport. Afin de pouvoir faire la comparaison avec l'année dernière, nous avons repris les deux calculs pour le tableau concernant les secteurs.

TABLEAU 16 : Aperçu des secteurs C-K de la nomenclature NACE selon l'étendue de l'écart salarial

Avec les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; la différence salariale (en euros) ; le nombre de femmes et d'hommes employés à temps plein dans le secteur, et la part des femmes ; le degré de travail à temps partiel des femmes et des hommes et l'écart salarial moyen (2000-2005) calculé par rapport au salaire des hommes et par rapport au salaire des femmes (en pourcents) ; la ségrégation verticale moyenne (2000-2005), comme sous-représentation exprimée en pourcentage des femmes aux fonctions dirigeantes et l'écart salarial général moyen (2000-2005), comme l'écart entre le 5^e et le 85^e percentile de salaire.

NACE	Salaires 2005			Répartition des genres 2005			Degré de travail à temps partiel 2005			Indicateurs d'inégalité		
	SALAIRE DES FEMMES (EN EUROS)	SALAIRE DES HOMMES (EN EUROS)	DIFFÉRENCE SALARIALE (EN EUROS)	NOMBRE DE FEMMES (TEMPS PLEIN)	NOMBRE D'HOMMES (TEMPS PLEIN)	PART DES FEMMES (TEMPS PLEIN)	FEMMES	HOMMES	ECART SALARIAL	ECART SALARIAL PAR RAPPORT AU SALAIRE DES FEMMES	SEGRÉGATION VERTICALE	ECART SALARIAL GÉNÉRAL
18	11,92	17,23	5,31	2.887	956	75%	28%	8%	39	68	67	54
40	15,87	24,94	9,07	3.823	13.447	22%	15%	2%	35	56	68	57
62	14,81	24,68	9,87	1.603	3.172	34%	22%	7%	32	48	58	58
32	16,28	20,72	4,44	4.564	12.082	27%	24%	4%	29	42	66	66
67	17,11	24,33	7,22	3.903	4.990	44%	29%	4%	29	41	64	60
30	11,35	16,21	4,86	175	431	29%	23%	8%	27	38	91	32
61	14,57	21,96	7,39	222	495	31%	23%	2%	25	35	76	35
65	18,38	24,24	5,87	21.129	42.770	33%	42%	9%	25	33	48	53
19	12,67	15,24	2,57	539	742	42%	32%	6%	23	30	71	58
33	13,28	16,97	3,69	1.406	3.854	27%	35%	5%	23	29	73	47
16	12,74	17,41	4,67	497	552	47%	61%	20%	23	29	44	47
74	14,65	18,17	3,52	51.529	73.897	41%	39%	13%	20	26	46	56
21	13,10	16,45	3,35	2.702	11.143	20%	17%	2%	20	25	52	49
17	11,19	14,36	3,17	10.483	16.416	39%	15%	8%	20	25	65	36

Suite P. 39

TABLEAU 16 : suite

N A C E	SECTEUR	Salaires 2005			Répartition des genres 2005			Degré de travail à temps partiel 2005			Indicateurs d'inégalité		
		SALAIRE DES FEMMES (EN EUROS)	SALAIRE DES HOMMES (EN EUROS)	DIFFÉRENCE SALARIALE (EN EUROS)	NOMBRE DE FEMMES (TEMPS PLEIN)	NOMBRE D'HOMMES (TEMPS PLEIN)	PART DES FEMMES (TEMPS PLEIN)	FEMMES	HOMMES	ECART SALARIAL	ECART SALARIAL PAR RAPPORT AU SALAIRE DES FEMMES	SÉGRÉGATION VERTICALE	ECART SALARIAL GÉNÉRAL
66	ASSURANCE	18,46	22,41	3,95	8.758	10.508	45%	34%	11%	20	25	60	51
24	INDUSTRIE CHIMIQUE	17,28	21,15	3,87	13.581	47.451	22%	28%	11%	20	25	30	57
23	COKÉFACTION, RAFFINAGE ET INDUSTRIES NUCLÉAIRES	20,49	24,57	4,08	914	3.982	19%	17%	1%	19	24	19	51
73	RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	17,45	20,57	3,12	4.313	6.218	41%	18%	7%	19	24	36	61
31	FABRICATION DE MACHINES ET APPAREILS ÉLECTRIQUES	12,72	16,30	3,59	3.661	16.012	19%	22%	4%	19	23	62	42
63	SERVICES AUXILIAIRES DES TRANSPORTS	14,01	17,27	3,25	11.325	21.269	35%	24%	13%	18	22	56	52
22	ÉDITION, IMPRIMERIE, REPRODUCTION	15,40	17,60	2,20	6.291	14.883	30%	29%	6%	16	19	43	52
72	ACTIVITÉS INFORMATIQUES	17,19	19,84	2,65	6.386	24.935	20%	23%	5%	15	18	40	58
15	INDUSTRIES ALIMENTAIRES	12,71	15,10	2,40	15.217	45.510	25%	27%	7%	15	18	51	48
70	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	14,83	17,32	2,49	2.131	3.962	35%	29%	6%	15	17	50	61
52	COMMERCE DE DÉTAIL, À L'EXCLUSION DU COMMERCE DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET MOTOCYCLES	11,19	13,15	1,96	35.775	35.815	50%	60%	20%	15	17	34	46
51	COMMERCE DE GROS ET INTERMÉDIAIRES DU COMMERCE DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET MOTOCYCLES	15,01	17,60	2,59	33.917	83.028	29%	24%	4%	14	17	51	56
25	INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC ET DES PLASTIQUES	13,40	15,61	2,21	3.496	17.761	16%	31%	7%	13	15	59	57
37	RECUPERATION VAN RECYCLEERBAAR AFVAL	12,35	13,94	1,59	354	1.593	18%	26%	4%	13	15	84	52

Suite P. 40

TABEAU 16 : suite

N A C E	SECTEUR	Salaires 2005			Répartition des genres 2005			Degré de travail à temps partiel 2005			Indicateurs d'inégalité		
		SALAIRE DES FEMMES (EN EUROS)	SALAIRE DES HOMMES (EN EUROS)	DIFFÉRENCE SALARIALE (EN EUROS)	NOMBRE DE FEMMES (TEMPS PLEIN)	NOMBRE D'HOMMES (TEMPS PLEIN)	PART DES FEMMES (TEMPS PLEIN)	FEMMES	HOMMES	ECART SALARIAL	ECART SALARIAL PAR RAPPORT AU SALAIRE DES FEMMES	SÉGRÉGATION VERTICALE	ECART SALARIAL GÉNÉRAL
34	CONSTRUCTION ET ASSEMBLAGE DE VÉHICULES AUTOMOBILES, DE REMORQUES ET SEMI-REMORQUES	15,20	16,75	1,55	3.734	41.333	8%	21%	7%	11	13	51	46
36	FABRICATION DE MEUBLES; INDUSTRIES DIVERSES	11,99	12,93	0,94	3.734	12.161	24%	22%	3%	10	12	65	38
26	FABRICATION D'AUTRES PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	14,19	15,62	1,44	2.561	24.689	9%	21%	3%	10	11	2	49
29	FABRICATION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS	14,40	15,86	1,46	4.051	29.774	12%	20%	5%	10	11	54	46
55	HÔTELS ET RESTAURANTS	10,49	11,21	0,72	12.895	16.587	43%	58%	41%	9	11	50	38
64	POSTES ET TÉLÉCOMMUNICATIONS	14,22	16,22	2,00	19.850	45.398	30%	26%	9%	9	10	40	45
35	FABRICATION D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT	15,26	16,93	1,67	949	13.875	6%	23%	6%	8	9	-17	50
50	COMMERCE ET RÉPARATION DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES; COMMERCE DE DÉTAIL DE CARBURANTS	13,56	14,42	0,86	4.668	28.184	14%	29%	5%	7	7	50	49
28	TRAVAIL DES MÉTAUX	13,49	14,04	0,55	4.526	42.006	10%	23%	3%	7	7	18	49
45	CONSTRUCTION	13,21	13,96	0,75	5.834	107.893	5%	29%	3%	6	6	-6	47
27	MÉTALLURGIE	15,91	16,85	0,94	2.373	33.861	7%	10%	3%	6	6	-108	58
71	LOCATION SANS OPÉRATEUR	14,90	14,96	0,06	1.087	3.110	26%	23%	11%	4	5	36	51
20	TRAVAIL DU BOIS ET FABRICATION D'ARTICLES EN BOIS, LIÈGE, VANNERIE ET SPARTERIE	13,08	12,45	-0,63	902	9.210	9%	21%	8%	4	4	26	38
41	CAPTAGE, ÉPURATION ET DISTRIBUTION D'EAU	16,65	16,59	-0,06	566	2.203	20%	21%	1%	3	3	70	40
60	TRANSPORTS TERRESTRES	13,17	12,55	-0,63	5.277	55.970	9%	32%	10%	1	2	-20	47
14	AUTRES INDUSTRIES EXTRACTIVES	14,67	16,05	1,37	133	2.286	5%	32%	5%	-3	-2	11	62
	TOTAL secteurs C - K	14,38	16,68	2,30	324.721	986.414	25%	37%	8%	16	21	43	50

Source : DCSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Suite au rapport 2007 sur l'écart salarial, les partenaires sociaux ont demandé que l'on fournisse des informations sur l'écart salarial par commission paritaire. Le tableau qui suit reprend uniquement les commissions paritaires qui appartiennent aux secteurs de l'industrie et des services marchands et qui représentent en outre suffisamment d'employeurs ET d'entreprises pour satisfaire aux exigences légales en matière d'anonymat des données.

TABLEAU 17: Salaires mensuels bruts moyens (2005) et écart salarial moyen (2000-2005) par commission paritaire

	Ouvriers	Salaires 2005		Écart salarial moyen 2000-2005
		Femmes	Hommes	
100	CP AUXILIAIRE POUR OUVRIERS	2.246	2.658	17,01
104	INDUSTRIE SIDÉRURGIQUE	3.142	3.356	7,74
105	MÉTAUX NON-FERREUX	2.806	2.956	8,03
109	INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION	1.837	2.659	31,61
111	CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES, MÉCANIQUES ET ÉLECTRIQUES	2.370	2.721	13,96
112	ENTREPRISES DE GARAGE	2.344	2.464	4,64
115	INDUSTRIE VERRIÈRE	2.271	2.658	14,72
116	INDUSTRIE CHIMIQUE	2.729	3.305	19,00
117	INDUSTRIE ET COMMERCE DU PÉTROLE	3.238	4.148	22,66
118	INDUSTRIE ALIMENTAIRE	2.127	2.592	15,64
119	COMMERCE ALIMENTAIRE	1.898	2.169	11,48
120	INDUSTRIE TEXTILE ET BONNETERIE	1.918	2.443	19,44
121	ENTREPRISES DE NETTOYAGE ET DE DÉSINFECTION	1.928	2.131	11,48
124	CONSTRUCTION	2.202	2.385	7,29
126	AMEUBLEMENT ET INDUSTRIE TRANSFORMATRICE DU BOIS	1.969	2.120	9,25
129	PRODUCTION DES PÂTES, PAPIERS ET CARTONS	2.537	2.769	7,70
130	IMPRIMERIE, ARTS GRAPHIQUES ET JOURNAUX	2.374	2.764	16,52
136	TRANSFORMATION DU PAPIER ET DU CARTON	2.181	2.592	17,78
140	TRANSPORT ET LOGISTIQUE	2.222	2.182	1,06
149	SECTEURS CONNEXES AUX CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES, MÉCANIQUES ET ÉLECTRIQUES	2.199	2.436	11,36
149.01	SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ÉLECTRICIENS: INSTALLATION ET DISTRIBUTION	2.140	2.381	11,60
149.04	SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE DU MÉTAL	2.137	2.662	18,34
302	INDUSTRIE HÔTELIÈRE	1.759	1.926	10,02
306	ENTREPRISES D'ASSURANCES	2.997	3.518	17,54
310	BANQUES	3.000	3.808	22,52
311	GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU DÉTAIL	1.954	2.082	11,71
317	SERVICES DE GARDE	2.115	2.039	-1,93

Suite P. 42

TABLEAU 17 : suite

	Employés	Salaires 2005		Écart salarial moyen 2000-2005
		Femmes	Hommes	
200	CP AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS	2.583	3.203	21,21
201	COMMERCE DE DÉTAIL INDÉPENDANT	1.694	2.056	16,21
202	EMPLOYÉS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE	1.848	2.252	15,89
207	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE	2.839	3.423	18,46
209	EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLURGIQUES	2.447	2.761	12,81
210	EMPLOYÉS DE LA SIDÉRURGIE	3.033	3.351	9,25
211	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PÉTROLE	3.248	4.382	22,82
214	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE	1.935	2.449	19,32
215	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION	1.911	2.797	31,94
218	COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR EMPLOYÉS	2.481	2.729	10,47
220	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE	2.248	2.674	15,01
221	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE PAPETIÈRE	2.473	2.886	9,69
222	EMPLOYÉS DE LA TRANSFORMATION DU PAPIER ET DU CARTON	2.158	2.586	17,93
226	EMPLOYÉS DU COMMERCE INTERNATIONAL, DU TRANSPORT ET DES BRANCHES D'ACTIVITÉ CONNEXES	2.297	2.415	5,59
302	INDUSTRIE HÔTELIÈRE	1.782	1.975	11,69
306	ENTREPRISES D'ASSURANCES	2.944	3.481	19,40
307	ENTREPRISES DE COURTAGE ET AGENCES D'ASSURANCES	2.645	3.815	32,32
310	BANQUES	3.074	4.005	23,33
311	GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU DÉTAIL	2.008	2.140	7,40
313	PHARMACIES ET OFFICES DE TARIFICATION	2.420	2.765	14,12
315.02	SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES COMPAGNIES AÉRIENNES	2.648	3.529	26,83

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

5.2 Ségrégation horizontale : les 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, nous travaillons avec la nomenclature ISCO, limitée ici à deux chiffres (voir annexe). Certaines catégories sont plus hétérogènes que d'autres. Il s'agit ici à nouveau des personnes employées à temps plein dans l'industrie et les services marchands.

Le tableau réparti sur les pages suivantes reprend, par catégorie de profession, les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes, la différence salariale et l'écart salarial moyen pour les années 2000 à 2005, la répartition des genres et le taux de travail à temps partiel. On s'aperçoit surtout ici des importantes différences de salaires entre les catégories de professions. L'écart salarial est le plus important chez les dirigeants. Pour la période 2000-2005, l'écart salarial moyen s'élève à 33%. On remarque également que le taux de travail à temps partiel est très élevé chez les ouvriers non-qualifiés: 76% pour les femmes et 39% pour les hommes. Dans la vente, ces pourcentages sont respectivement de 64% et 19%.

TABLEAU 18 : Aperçu des catégories de métiers de la nomenclature ISCO

Avec les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; la différence salariale (en euros) ; l'écart salarial moyen (2000-2005) ; le nombre de femmes et d'hommes et la part de femmes employées à temps plein dans la catégorie de métiers (2005) et le taux de travail à temps partiel des femmes et des hommes.

ISCO	PROFESSIONS	Salaires 2005			DIFFÉRENCE SALARIALE	Ecart salarial moyen 2000-2005	Répartition des genres 2005			Degré de travail à temps partiel 2005	
		SALAIRE DES FEMMES	SALAIRE DES HOMMES	SALAIRE DES HOMMES			NOMBRE DE FEMMES (TEMPS PLEIN)	NOMBRE D'HOMMES (TEMPS PLEIN)	PART DES FEMMES (TEMPS PLEIN)	FEMMES	HOMMES
12	DIRECTEURS ET CADRES DE DIRECTION SPÉCIALISÉS	28,37	33,08	4,71	21	8.243	43.450	15,9%	15,86%	3,33%	
13	DIRIGEANTS EN GÉNÉRAL	20,15	29,91	9,76	33	1.352	4.658	22,5%	12,21%	4,59%	
21	INGÉNIEURS DES SCIENCES PHYSIQUES ET MATHÉMATIQUES	19,97	22,51	2,54	13	10.994	69.573	13,6%	21,13%	3,75%	
22	SPÉCIALISTES DES SCIENCES DE LA VIE ET DES PROFESSIONS DE LA SANTÉ	19,55	22,35	2,80	17	2.729	2.191	55,5%	23,28%	7,55%	
24	PROFESSIONS INTELLECTUELLES ET SCIENTIFIQUES (P.E. JURISTES, SCIENCES SOCIALES, ARTISTES)	19,35	25,13	5,78	23	31.282	55.466	36,1%	18,45%	2,92%	
31	TECHNICIENS	15,57	17,82	2,25	15	8.468	56.315	13,1%	24,01%	4,67%	
32	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DES SCIENCES DE LA VIE ET DE LA SANTÉ	15,18	16,97	1,79	17	3.609	3.103	53,8%	25,50%	7,12%	
34	AUTRES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES	16,09	19,27	3,18	17	19.130	28.788	39,9%	29,75%	5,83%	
41	EMPLOYÉS DE BUREAU	14,27	16,13	1,86	12	113.202	140.236	44,7%	28,40%	8,47%	
42	EMPLOYÉS EN CONTACT DIRECT AVEC LA CLIENTÈLE	12,83	14,81	1,98	13	15.911	11.394	58,3%	44,50%	12,37%	
51	PERSONNEL DES SERVICES DIRECTS AUX PARTICULIERS	10,98	12,86	1,88	19	10.180	22.508	31,2%	54,28%	31,23%	
52	MODÈLES, VENDEURS ET DÉMONSTRATEURS	10,93	14,39	3,47	24	22.032	22.731	49,0%	63,75%	19,46%	
71	ARTISANS ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE L'EXTRACTION ET DU BÂTIMENT	12,20	13,23	1,03	9	1.036	70.747	1,4%	7,50%	3,08%	
72	ARTISANS ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE ET DE L'ÉLECTRICITÉ	11,89	13,88	1,99	14	7.053	105.119	6,3%	21,22%	5,05%	
73	ARTISANS ET OUVRIERS DE LA MÉCANIQUE DE PRÉCISION, DES MÉTIERS D'ART ET DE L'IMPRIMERIE	11,89	13,89	2,00	18	2.834	16.482	14,7%	27,89%	4,83%	
74	AUTRES ARTISANS ET OUVRIERS	10,56	12,57	2,01	16	17.508	46.299	27,5%	36,92%	10,84%	
81	CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS FIXES	11,79	15,24	3,45	23	3.360	38.349	8,1%	30,15%	7,64%	
82	CONDUCTEURS DE MACHINES ET OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE	11,97	14,75	2,78	19	19.434	100.014	16,3%	21,24%	6,97%	
83	CONDUCTEURS DE VÉHICULES ET DE MACHINES MOBILES	12,14	12,51	0,37	4	2.270	63.040	3,5%	26,01%	8,63%	
91	OUVRIERS NON QUALIFIÉS DU COMMERCE ET DES SERVICES	10,72	12,12	1,40	15	9.071	11.665	43,5%	75,51%	39,43%	
93	MANŒUVRES ET MANUTENTIONNAIRES DES MINES, DE LA CONSTRUCTION, DES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES ET DES TRANSPORTS	11,24	13,39	2,15	17	12.745	67.688	15,9%	34,31%	9,31%	

Source : DCSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

5.3 Ségrégation verticale

La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes a été reprise dans le tableau récapitulatif des secteurs. La ségrégation verticale y était exprimée comme le manque relatif de femmes dans les catégories de métiers « directeurs et cadres de direction spécialisés » (ISCO 12) et « dirigeants en général » (ISCO 13). « Relatif » signifie par rapport à la présence des femmes dans un secteur. Lorsque la part des femmes dans les fonctions dirigeantes correspond à leur part dans le secteur, ce chiffre est nul. Pour les secteurs C à K réunis, il manque 43 % de femmes au sommet de la hiérarchie. Dans le secteur de la fabrication de machines de bureau, ce déficit s'élève à 91%. Dans la métallurgie, il y a un surplus relatif de dirigeantes, en comparaison avec le nombre de femmes sur le marché de l'emploi.

Les femmes qui réussissent à briser le « plafond de verre » sont confrontées à un important écart salarial : 33% chez les « dirigeants en général » et 21% chez les « directeurs et cadres de direction spécialisés ». En réalité, il n'y a pas un seul niveau de direction. Les différents niveaux de direction fonctionnent en pratique comme autant de « plafonds de verre ».

5.4 L'écart salarial de genre à la lumière de l'écart salarial général

Le tableau reprend également l'écart salarial global. L'écart salarial global exprime la tension entre les hauts et les bas salaires. En réalité, ces différences de salaire ne jouent un rôle dans l'écart salarial de genre que s'il existe une ségrégation verticale : lorsque les femmes sont sur-représentées dans les catégories salariales plus basses et sous-représentées dans les catégories de salaire plus élevées, une tension salariale globale plus grande résulte en un écart salarial de genre plus important.

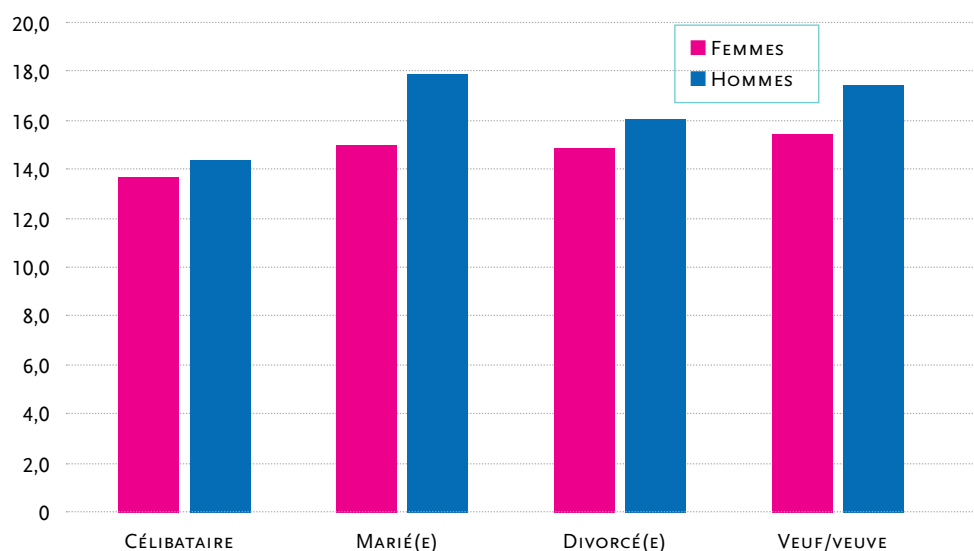
En tant qu'indicateur de l'écart salarial général, l'écart est calculé sur base de la différence entre le 5ème et le 85ème percentile. Ceci signifie que l'on prend comme mesure pour les bas salaires le salaire où 5% de tous les travailleurs d'un secteur gagnent moins et 95% gagnent plus. Comme mesure pour les hauts salaires, on prend le salaire où 85% de tous les travailleurs d'un secteur gagnent moins et 15% gagnent plus. Ceci est nécessaire parce que des calculs basés sur le salaire le plus haut et le salaire le plus bas d'un secteur fourniraient une idée faussée. Ceci est surtout valable pour les hauts salaires, parce qu'ils ne sont en principe pas limités. L'écart salarial global est calculé de façon analogue à l'écart salarial de genre : la différence entre le 5ème et le 85ème percentile, exprimée en pourcentage du 85ème percentile.

Indicateur complémentaire : état civil et composition du ménage

L'un des aspects qui n'est pas développé dans le set d'indicateurs européens est l'écart salarial selon l'état civil et la composition du ménage. Des informations à ce sujet peuvent pourtant apporter une lumière complémentaire sur la différence salariale, où l'on fait en effet souvent référence à la répartition inégale des tâches au sein du ménage.

Lorsque nous étudions les données relatives à l'impact de l'état civil, nous constatons que celui-ci a surtout une influence sur le salaire des hommes : les hommes mariés ont un salaire horaire considérablement plus élevé (en moyenne 17,95 euros) que les hommes célibataires (14,31 euros). Cette différence peut éventuellement être en grande partie expliquée par l'âge : l'homme marié est en moyenne plus âgé que l'homme célibataire. Mais cette réflexion est moins valable pour les hommes séparés, qui ont eux aussi un salaire moins élevé. Divers facteurs sociologiques jouent ici potentiellement un rôle – un salaire moins élevé mène-t-il plus facilement à un divorce, ou bien un divorce mène-t-il à un salaire plus bas ? De façon générale, le graphique confirme l'image classique de l'homme comme soutien de famille : plus le lien avec une famille est fort, plus le salaire est haut. Les hommes avec un(e) partenaire peuvent – dans une répartition classique des rôles – se libérer davantage pour leur carrière et ils sont de ce fait plus flexibles, ou sont en tout cas considérés comme tels.

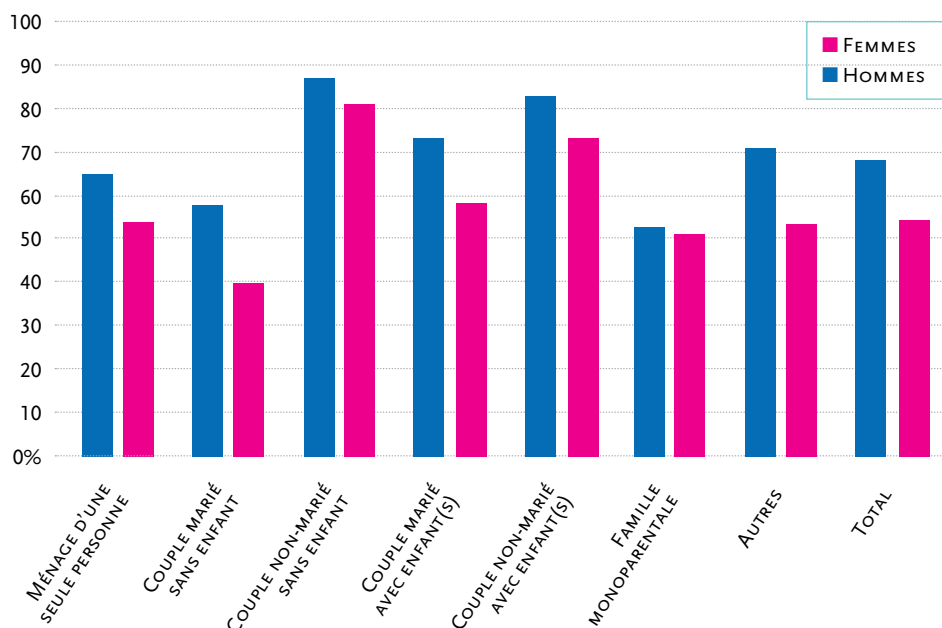
GRAPHIQUE 21 : Salaire horaire brut moyen selon l'état civil (2005)



Sources : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Chez les femmes, ces différences sont beaucoup plus petites : les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires (15,01 euros contre 13,67 euros) et elles gagnent également un peu plus que les femmes divorcées (14,89 euros) mais les différences de salaire sont beaucoup moins prononcées. Pour les femmes, une éventuelle relation avec un(e) partenaire joue peut-être principalement un rôle dans la décision de participer ou non (à temps plein ou à temps partiel) au marché du travail.

GRAPHIQUE 22 : Taux d'emploi en fonction du type de famille (2005)



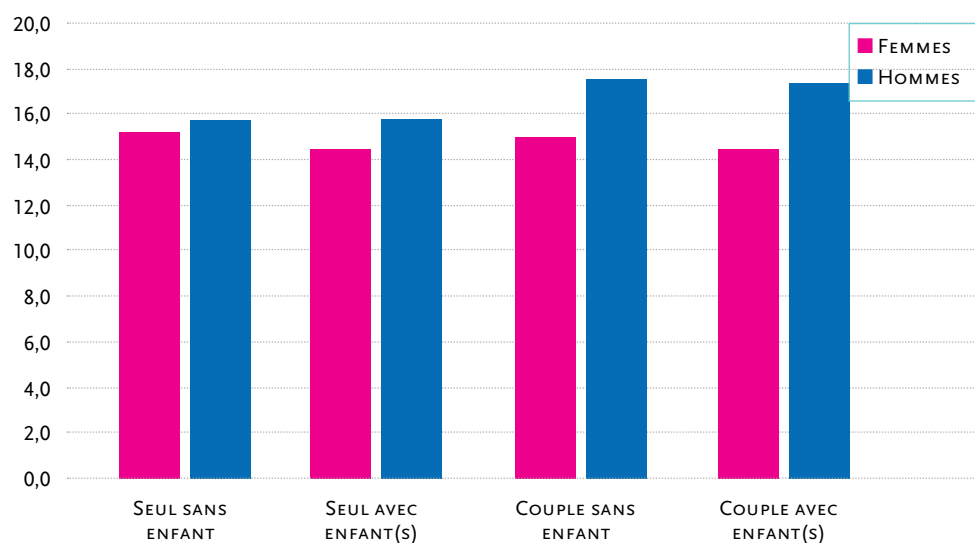
Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Nous constatons en effet que les femmes mariées sont moins souvent actives sur le marché du travail que les femmes qui ne sont pas mariées, et cela est valable tant pour les femmes qui ont des enfants que pour celles qui n'en ont pas. La même constatation peut par ailleurs être faite pour les hommes. Les données confirment en grande partie la répartition traditionnelle des rôles : dans toutes les situations, les hommes travaillent plus que les femmes, et la différence est plus prononcée dans le cas du mariage. L'influence des enfants mène chez les couples mariés à une plus grande participation au marché du travail, et chez les couples non mariés à une plus faible participation. En outre, il faut tenir compte d'un éventuel effet d'âge : les jeunes couples sans enfant sont peut-être moins souvent mariés que des couples plus âgés où les enfants ont quitté le nid familial.

Les influences diverses de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est très grande pour les personnes mariées et relativement petite pour les célibataires. Cette dernière constatation est également liée au fait que les célibataires sont en moyenne plus jeunes et se trouveront donc plutôt au début de leur carrière, avec pour conséquence que des facteurs comme l'ancienneté et les promotions peuvent encore moins jouer leur rôle.

Nous observons une image plus ou moins similaire lorsque nous examinons les salaires du point de vue de la composition du ménage. Celle-ci joue un rôle important chez les hommes : les hommes qui vivent avec un(e) partenaire ont un salaire plus élevé (environ 1,30 euros par heure de différence) que ceux qui vivent seuls. Ici aussi, l'influence de la différence d'âge moyen n'est peut-être pas à sous-estimer. La présence d'enfant(s) joue à peine un rôle.

GRAFIQUE 23 : Salaire horaire brut moyen en fonction du type de famille (2005)



Sources : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Pour les femmes, à nouveau, le fait d'avoir ou non un(e) partenaire n'influence presque pas le salaire. Mais le fait d'avoir des enfants crée bel et bien une différence: les femmes avec enfant(s) ont un salaire horaire moyen plus bas d'environ 0,60 euros par rapport aux femmes sans enfant.

III. Décomposition de l'écart salarial

Indicateur 6

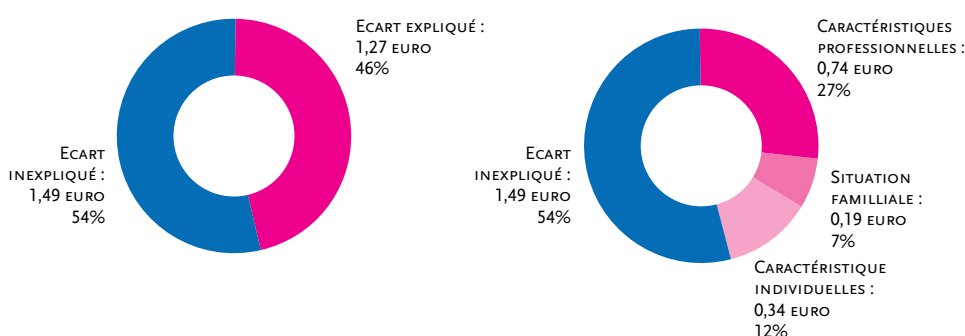
Les indicateurs 1 à 5 sont de nature descriptive : ils reflètent la façon dont l'écart salarial varie en fonction de certaines caractéristiques (l'âge, la formation, le secteur, la composition du ménage). L'indicateur 6 étudie le rapport entre l'écart salarial et ces variables. Au moyen d'une méthode économétrique, on répartit l'écart salarial en différentes composantes ; on examine dans quelle mesure la variation dans les salaires entre les femmes et les hommes peut être attribuée à un certain nombre de facteurs connus. On cherche en plus l'équation mathématique qui peut expliquer au mieux la variation salariale. Il y a toujours un facteur résiduel : il s'agit de la partie de la variation salariale qui ne peut pas être expliquée au moyen de toutes les variables reprises.

Le modèle que l'on utilise traditionnellement pour la décomposition de l'écart salarial est la décomposition Oaxaca-Blinder. On établit une estimation du salaire des femmes et des hommes sur base des variables connues. On compare ensuite les deux afin d'étudier la différence. Nous travaillons avec la décomposition Oaxaca-Blinder parce qu'elle a été reprise dans la liste d'indicateurs approuvée par le Conseil de l'Union européenne en 2001. Il existe également d'autres modèles explicatifs permettant d'analyser l'écart salarial.

Les résultats de l'indicateur 6 pour 2005 sont fortement similaires à ceux de 2004. Ceci n'est pas si surprenant vu que l'on a travaillé avec le même set de variables. Sur le plan méthodologique, cela indique également une certaine stabilité au niveau des données. Les paramètres statistiques permettant de tester la fiabilité de l'analyse confirment par ailleurs la valeur du modèle.¹⁸

Tout comme l'an dernier, 46% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des onze facteurs définis. 54% ne peuvent par conséquent pas être expliqués. En réalité, la partie expliquée a légèrement augmenté, passant de 0.4557 à 0.4637.

GRAPHIQUE 24 : Partie expliquée et partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

« Expliquée » signifie expliquée sur base des variables reprises dans le modèle. Et ces variables sont nombreuses. Les facteurs les plus 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. Objectivement expliqué n'est cependant pas synonyme d'acceptable.

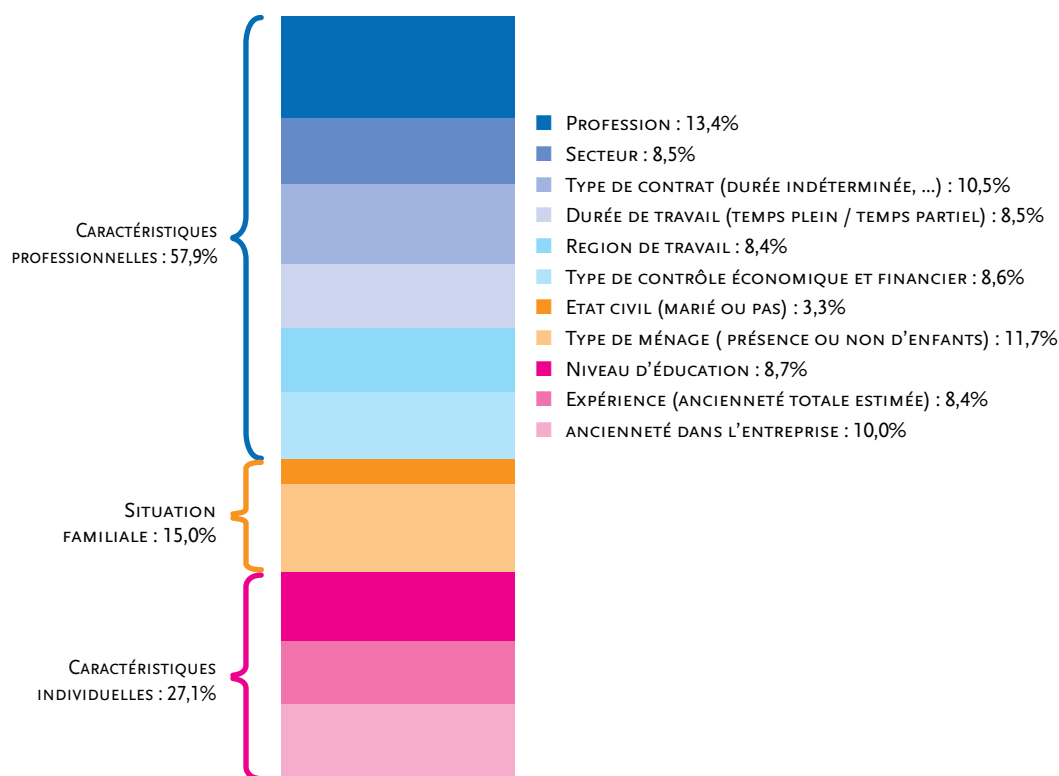
¹⁸ Le modèle ainsi que toutes les variables qui y sont reprises ont une signification sur le plan statistique ; la majorité avec une valeur p inférieure à 0,0001. Le coefficient de détermination est de 47,25% pour les femmes et de 48,73% pour les hommes.

Afin de pouvoir mener une politique ciblée, il est en effet important de connaître les causes du problème. La plupart des variables reprises ici ont déjà été abordées dans le rapport.

La partie expliquée de l'écart salarial, qui est de 46%, peut à son tour être subdivisée : 27% peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 12% à des caractéristiques individuelles et 7% à la situation familiale.

La partie expliquée est analysée en détail dans le graphique ci-dessous. En comparaison avec 2004, il y a quelques déplacements à enregistrer entre les variables reprises.

GRAPHIQUE 25 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Presque 60 % 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 13% de l'écart salarial expliqué et le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 10%. L'image est complétée par le secteur, 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 s'il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise et si oui, dans quelle mesure.

La situation familiale compte pour 15% de l'écart salarial expliqué. C'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance (pour 11,7%). Bien que ce ne soit pas là un résultat surprenant, – tout cela est en effet lié à la difficulté de combiner travail rémunéré et vie familiale et aux attentes tenaces et stéréotypées à ce propos – cette donnée reste un défi pour la politique.

Seuls 27% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. Si nous convertissons cela en différence au niveau du salaire horaire brut moyen, il s'agit de 34 eurocents. A première vue, nous semblons ici arriver à la partie plus ou moins légitime de l'écart salarial. Mais il ne faut pas se fier aux apparences. Sur ce plan aussi, l'émancipation est encore une nécessité: il faut briser les choix d'étude stéréotypés et accorder l'attention nécessaire au manque de stabilité et à l'interruption de la carrière.

Résumé des résultats les plus importants

I. Ecarts salariaux généraux

- Pour l'année 2005, l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein dans l'industrie et les services marchands sur base des salaires mensuels bruts s'élevait à 15%.
- En 2005, la femme belge moyenne qui travaille à temps plein dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne chaque mois 420 euros bruts de moins que son collègue masculin moyen. Au niveau annuel, cela équivaut à une différence de 5.502 euros bruts.
- Le nouvel indicateur européen officiel deviendra l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. En calculant l'écart salarial de cette façon, on élimine en partie l'effet d'une durée de travail inégale. Pour l'année 2005, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 17% pour les secteurs de l'industrie et des services marchands.
- Afin d'avoir un bon aperçu de l'effet de l'inégalité de genre dans la durée du travail, nous avons calculé l'écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. L'écart salarial s'élève alors à 25% dans l'industrie et les services marchands.
- Dans les entreprises employant moins de 10 travailleurs, les salaires sont considérablement moins élevés pour les femmes ET pour les hommes. La différence de salaire y est également plus petite que dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs. L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein s'élève à 12% pour l'industrie et les services marchands dans les entreprises de moins de 10 travailleurs.
- Lorsque l'on élargit le nombre de secteurs étudiés au secteur primaire, à l'administration publique, à l'enseignement, aux soins de santé, aux services sociaux et au secteur socio-culturel, l'écart salarial diminue. L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel se chiffre alors à 13%. C'est principalement l'intégration du secteur public qui tire l'écart salarial vers le bas.
- Pour les hommes, les salaires horaires bruts moyens restent presque identiques, qu'ils travaillent dans les secteurs C à K ou ailleurs. Les salaires horaires bruts moyens des femmes est cependant plus élevé lorsqu'elles ne travaillent pas dans l'industrie ou les services marchands.
- Le chiffre de l'écart salarial global dissimule d'importantes différences selon le statut. L'écart salarial calculé sur base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel s'élève à presque 30% chez les employés du secteur privé, à environ 20% chez les ouvriers, à environ 10% chez les fonctionnaires contractuels et il est quasiment inexistant chez les fonctionnaires statutaires.
- Les différences dans l'écart salarial selon le statut varient fortement lorsque l'on tient compte de la répartition inégale de la durée de travail. Calculé sur base des salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis, l'écart salarial pour les employés et les ouvriers du secteur privé est de 35% à 40%, il est de 20% pour les fonctionnaires contractuels et de 10% pour les fonctionnaires nommés.
- Alors qu'à court terme, on observe peu d'évolution dans l'écart salarial entre les femmes et les hommes, les données de l'écart salarial montrent une diminution évidente à long terme.
- En 2005, 86.541.415.000 euros ont au total été versés pour les salaires bruts en Belgique : 36,68% sont allés aux femmes, 63,32% aux hommes.

- Si, en 2005, toutes les femmes réunies avaient gagné la partie de la masse salariale totale qui équivaut à leur part parmi les travailleurs, elles auraient gagné 7,347 milliards d'euros de plus. Lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel et que l'on fait la comparaison avec la part des femmes dans le total des jours ouvrables rémunérés, l'écart salarial global s'élève alors encore à 3,332 milliards d'euros.
- Quatre travailleuses sur dix (42,6%) gagnent moins de 2.000 euros bruts chaque mois. Chez les hommes, ce rapport est de un sur quatre (24,7%).

II. Facteurs

- Le travail à temps partiel est beaucoup plus courant chez les femmes que chez les hommes : parmi les salariées, 44,3% travaillent à temps partiel, tandis que ce pourcentage n'est que de 7,9% pour les salariés.
- L'homme qui travaille à temps partiel gagne en moyenne 17,27% ou 2,88 euros de moins par heure que l'homme qui travaille à temps plein. Une femme qui travaille à temps partiel gagne en moyenne 7,61% ou 1,05 euros de moins par heure qu'un homme qui travaille à temps partiel ; par rapport à un homme qui travaille à temps plein, il s'agit de 23,56% ou 3,93 euros de moins par heure.
- Parmi les femmes disposant au minimum d'un diplôme de l'enseignement supérieur, 79,5% travaillaient en 2005. Chez les femmes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ce pourcentage est seulement de 29,7%.
- Globalement, l'écart salarial augmente avec l'âge chez les travailleurs à temps plein à partir de la tranche d'âge des 25-29 ans.
- L'écart salarial entre les femmes et les hommes semble augmenter après quelques années d'activité professionnelle. Il ne disparaît donc pas parmi la population plus jeune.
- L'écart salarial entre les hommes et les femmes est le plus important chez les personnes disposant au minimum d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type long.
- L'écart salarial varie fortement selon le secteur. Les écarts salariaux les plus importants se retrouvent dans le secteur du textile, du gaz et de l'électricité, des transports aériens, des fabricants d'équipements de radio, télévision et communication et des auxiliaires financiers.
- La ségrégation verticale atteint 43% pour les secteurs C à K réunis, ce qui signifie qu'il manque 43% de femmes aux fonctions dirigeantes, en comparaison avec leur présence sur le marché du travail.
- Les femmes qui réussissent à passer le plafond de verre sont confrontées à un grand écart salarial : 33% chez les dirigeants en général et 21% chez les directeurs et les cadres de direction spécialisés. En réalité, il n'y a pas un seul niveau de direction. Les différents niveaux de direction fonctionnent en pratique comme autant de « plafonds de verre ».
- Les hommes qui vivent avec un(e) partenaire ont un salaire horaire plus élevé d'environ 1,30 euros par rapport aux hommes qui vivent seuls.
- Chez les femmes qui ont des enfants, le salaire horaire moyen est environ 0,60 euros plus bas que chez les femmes sans enfant.

III. Le poids relatif de ces facteurs

- 46% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 54% ne peuvent être expliqués.
- Dans la partie expliquée, presque 60% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi.
- La situation familiale semble expliquer 15% de l'écart salarial expliqué. C'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance (11,7%).
- Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 27% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

Conclusions

Cette année, nous avons pu donner un aperçu plus détaillé des différences salariales, entre autres grâce à la contribution du Bureau fédéral du Plan. Les résultats restent fortement dans la lignée des constatations de l'année dernière, ce qui souligne tout d'abord la fiabilité des données. Il faut à nouveau insister sur l'importance de la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La ségrégation continue à jouer un rôle important. L'écart salarial n'est pas non plus le même partout. En outre, il ne faut pas présupposer que l'écart salarial disparaîtra de lui-même. Bien qu'une importante diminution ait été enregistrée au cours des dernières décennies, cette évolution est à peine remarquable ces dernières années et nous devons donc plutôt parler d'une (très) légère tendance à la baisse, voire d'une stagnation. Enfin, tous ces chiffres ne doivent pas nous faire oublier qu'il s'agit de personnes et de leur carrière. La lutte contre l'écart salarial reste une lutte pour plus d'égalité et de justice.

Recommandations politiques

Comme le montre le présent rapport, l'écart salarial est la conséquence de différents facteurs qui ne peuvent pas être facilement isolés les uns des autres. C'est pourquoi une politique qui vise à réduire cet écart salarial devra toujours mobiliser des divers acteurs sur des terrains politiques variés.

Le rapport 2007 indiquait dans quels domaines nous pouvions ou devons réaliser des progrès, et ces recommandations restent bien entendu d'actualité. A cet égard, nous souhaitons à nouveau attirer l'attention sur elles.

De plus, ces temps où le pouvoir d'achat semble être sous pression et où les perspectives économiques sont incertaines renforcent la conscience que l'inégalité salariale se traduit inévitablement par une inégalité sociale plus vaste, ce qui souligne une fois de plus son caractère inacceptable.

1. Les classifications de fonctions sexuellement neutres sont une condition préalable à toute politique visant à s'attaquer à l'écart salarial

Un travail de valeur égale mérite une rémunération égale et les classifications de fonctions existantes, dans lesquelles les fonctions sont subdivisées en niveaux et associées à un barème, offrent des garanties insuffisantes dans les différent(e)s secteurs ou entreprises. Dans de nombreux cas, les classifications de fonctions soigneusement introduites et adaptées sont la solution la plus indiquée, et au cours des dernières années, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé tous les instruments nécessaires pour soutenir leur élaboration. La nécessité d'harmoniser davantage de nombreux(-ses) classifications et barèmes existant(e)s à la législation européenne – notamment l'interdiction de discrimination fondée sur l'âge – offre un point de départ en vue d'une réflexion plus large sur la fixation collective des salaires, surtout du point de vue de la lutte contre l'écart salarial.

2. Il faut rompre la ségrégation horizontale

La répartition disproportionnée des femmes et des hommes parmi les différents secteurs économiques explique en majeure partie l'écart salarial. Cette différence trouve encore en partie son origine dans l'enseignement, où certaines orientations d'études possèdent un profil typiquement « féminin », et d'autres un profil typiquement « masculin ». Les autorités compétentes en matière d'enseignement prennent leurs responsabilités, mais il faut poursuivre les efforts et les traduire par ailleurs dans l'action des services d'emploi. Un bel objectif serait d'offrir à chaque fois, chaque poste vacant aux candidats tant masculins que féminins – et dans une phase ultérieure à autant de femmes que d'hommes.

3. Il faut pouvoir mieux combiner la vie professionnelle et la vie familiale

Le fait que notre pays soit également incité à mener un débat sur la « flexicurité » dans le cadre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi peut en outre offrir de nouvelles perspectives. La flexicurité « implique la souplesse et la sécurisation des dispositions contractuelles, des stratégies globales d'apprentissage tout au long de la vie, des politiques actives du marché du travail efficaces et des systèmes de sécurité sociale modernes » comme le stipule le Conseil de l'Europe dans les « principes communs ». Le sixième de ces principes mentionne que la flexicurité doit soutenir l'égalité de genre « en promouvant l'égalité d'accès à des emplois de qualité pour les femmes et les hommes et en offrant des possibilités de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ». Dans le cadre européen, les autorités communes belges devront fournir un rapport, cette année et les années suivantes, sur les réformes structurelles menées en vue de donner forme aux principes communs. Du point de vue du genre, il est en outre essentiel de faciliter et de soutenir les transitions à partir, vers et au sein du marché de l'emploi (études-travail, travail-soins, chômage-travail, travail-travail...). Dans ce cadre, il est nécessaire de développer une politique qui tient compte de toutes les formes de famille, notamment les parents isolés, et qui implique autant les pères que les mères dans les tâches familiales. Finalement, il ne faut pas oublier que l'écart salarial le plus important est celui qui existe entre « aucun salaire » et « un salaire ». Il faut donc, autant que possible, éviter les seuils d'entrée sur le marché de l'emploi, lorsque ceux-ci sont causés tant par une protection trop forte des « insiders » sur le marché de l'emploi que par une fiscalité trop lourde sur les bas salaires.

4. Il faut briser le plafond de verre

A côté de la problématique de l'écart salarial, il est également inacceptable que l'accès des femmes aux positions dirigeantes soit toujours limité. Les employeurs, en ce compris les autorités et les organisations sociales, doivent prendre ici leurs responsabilités.

5. Il faut inciter les femmes et les hommes à négocier de façon plus consciente

Une partie de la différence salariale naît aux sein des discussions individuelles entre l'employeur et le travailleur. Il n'y a pas que la discrimination consciente ou non-consciente qui entre en jeu ici ; les différences de genre jouent également un rôle dans l'approche de ces négociations, au cours desquelles les femmes sont parfois tentées de négocier d'autres aspects que le salaire, comme des heures de travail flexibles. Un cadre plus clair pour tout le monde, où les différentes options qui peuvent composer le paquet salarial individuel sont présentées de façon plus explicite, mènerait tant les femmes que les hommes à opérer des choix plus conscients. Et une campagne de sensibilisation les soutiendrait ensuite lorsqu'ils présupposent un choix autre que celui prescrit par la répartition traditionnelle des rôles.

6. Il faut continuer à améliorer l'aperçu de l'écart salarial

Mesurer, c'est savoir : voilà à peu près le point de départ de ce rapport. Sur le plan statistique, on a franchi et on franchit encore des étapes importantes, mais il reste un point noir : les informations relatives aux indemnités complémentaires qui s'ajoutent au salaire, comme une voiture de société ou un gsm. De plus, il faudrait également mettre en lumière la différence salariale au sein de l'entreprise, en intégrant des informations à ce propos dans le bilan social – de préférence en utilisant directement les données de l'ONSS pour éviter ainsi des charges administratives supplémentaires.

Lexique

Taux d'activité : Pourcentage de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) qui se présente sur le marché du travail et qui a un emploi ou cherche un emploi.

DGSIE : Direction Générale Statistique et Information Economique du SPF Economie, anciennement Institut National de Statistique. Site Internet : www.statbel.fgov.be.

Taux d'emploi à temps partiel : Pourcentage de travailleurs qui travaillent à temps partiel.

Enquête sur les forces de travail (EFT) : Enquête menée chaque année par la DGSIE auprès des ménages belges. L'enquête porte sur les données relatives à l'emploi et fait partie de la European Labour Force Survey (LFS) d'Eurostat.

Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES) : Enquête sur les salaires, organisée chaque année par la DGSIE auprès d'un grand nombre d'entreprises belges. Jusqu'en 2005, l'enquête n'était menée que dans les secteurs C-K de la classification NACE, donc uniquement dans l'industrie et dans les services de marché. A partir de 2006, les soins de santé, l'enseignement et le secteur socioculturel ont été ajoutés. La même enquête est organisée tous les quatre ans (2002, 2006,...) dans tous les pays européens.

Eurostat : Bureau européen de statistiques qui a pour mission d'harmoniser les systèmes statistiques nationaux et d'élaborer des statistiques au niveau européen.

EU-SILC : L'enquête SILC harmonisée au niveau européen.

Plafond de verre : Accès difficile des femmes aux fonctions supérieures, opportunités de promotion réduites pour les femmes.

Indicateur : Instrument permettant d'exprimer un phénomène donné en chiffres. Au niveau européen, des accords ont été conclus au sujet des indicateurs afin d'obtenir des données comparables.

Nomenclature ISCO : Système international de classification des professions (International Standard Classification of Occupations). On peut affiner la classification en incorporant un plus grand nombre de codes chiffrés. Prenons, par exemple, le code 2 : il concerne le personnel scientifique, le code 23 est une sous-catégorie qui concerne le corps enseignant, le code 231 concerne les professeurs d'université et les professeurs de l'enseignement supérieur non universitaire, le 232 les professeurs de l'enseignement secondaire, etc. (cf. annexe 2).

Écart salarial : Différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage du salaire masculin ; appelé aussi écart salarial de genre.

Médiane : Valeur se trouvant au milieu d'une série de nombres. La médiane est parfois utilisée comme alternative pour la moyenne car elle est moins sensible aux valeurs extrêmes.

Nomenclature NACE : Système international de classification des secteurs.

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 5ème percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85ème percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des travailleurs ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50ème percentile, soit précisément la valeur centrale.

Panel Démographie Familiale (PSBH) : Panel organisé auprès des ménages, enquête qui a précédé l'enquête SILC.

ONSS (Office national de sécurité sociale) : Organisme qui gère les cotisations de sécurité sociale des travailleurs et des employeurs et qui, de ce fait, dispose de données statistiques sur les salaires.

Ségrégation : Phénomène qui subdivise le marché du travail en différentes parties entre lesquelles le passage n'est pas toujours simple. La ségrégation horizontale renvoie à la subdivision en secteurs et en professions, la ségrégation verticale à la répartition en différents niveaux.

SES : Structure of Earnings Survey, dénomination anglaise de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

SILC (Statistics on Income and Living Conditions) : Enquête concernant les revenus et la pauvreté, organisée annuellement par la DGSIE auprès des ménages belges. La même enquête est organisée chaque année dans tous les pays européens.

Echantillon : Sélection aléatoire d'une partie de la population étudiée pour effectuer une enquête. En général, les données sont plus fiables si une plus grande partie de la population est interrogée.

Taux d'emploi : Pourcentage de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) qui a effectivement du travail.

Liste des tableaux

Tableau 1 : Salaires mensuels bruts moyens de travailleurs à temps plein (2000-2005)	12
Tableau 2 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (2000-2005).	12
Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et écart salarial (2000-2005)	13
Tableau 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel et écart salarial	13
Tableau 5 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel(en euros) et écart salarial.	14
Tableau 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial(2000-2005).	15
Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (2000-2005)	16
Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel et écart salarial selon le statut (2005)	17
Tableau 9 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial selon le statut (2005)	17
Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les pays de l'UE (2002).	22
Tableau 11 : Ecart salarial dans les pays de l'UE, basé sur SILC (2000-2005)	23
Tableau 12 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein	27
Tableau 13 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2005).	30
Tableau 14 : Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation chez les travailleurs à temps partiel et à temps plein (2005)	35
Tableau 15 : Ecart salarial selon le niveau de formation chez les travailleurs à temps partiel et à temps plein (2005)	35
Tableau 16 : Aperçu des secteurs C-K de la nomenclature NACE selon l'étendue de l'écart salarial	38, 39
Tableau 17 : Salaires mensuels bruts moyens (2005) et écart salarial moyen (2000-2005) par commission paritaire	40, 41
Tableau 18 : Aperçu des catégories de métiers de la nomenclature ISCO	42

Liste des graphiques

Graphique 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein	11
Graphique 2 : Ecart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2005)	17
Graphique 3 : Ecart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2005)	18
Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des employés à temps plein et temps partiel de l'industrie (1972-2005)	18
Graphique 5 : Ecart salarial basé sur les salaires mensuels bruts moyens des employés à temps plein et temps partiel de l'industrie (1972-2005)	19
Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des employés à temps plein et temps partiel de l'industrie (1960-2005)	20
Graphique 7 : Ecart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des employés à temps plein et temps partiel de l'industrie (1960-2005)	20
Graphique 8 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les pays de l'UE (2002)	21
Graphique 9 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2005)	24
Graphique 10 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables rémunérés (2005)	24
Graphique 11 : Part des femmes et des hommes parmi les travailleurs (2005)	25
Graphique 12 : Part des femmes et des hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2005)	25
Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (2005)	26
Graphique 14 : Travail à temps partiel selon le sexe et le caractère (in)volontaire (2003-2006)	29
Graphique 15 : Ecart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel (2005)	30
Graphique 16 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2005)	31
Graphique 17 : Taux d'emploi en fonction de l'âge (2005)	32
Graphique 18 : Ecart salarial en fonction de l'âge pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel (2005)	32
Graphique 19 : Ecart salarial selon l'ancienneté et l'âge chez les 25-30 ans (2005)	33
Graphique 20 : Ecart salarial en fonction du niveau d'éducation pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel en 2005	34
Graphique 21 : Salaire horaire brut selon l'état civil (2005)	44
Graphique 22 : Taux d'emploi en fonction du type de famille (2005)	44
Graphique 23 : Salaire horaire brut en fonction du type de famille (2005)	45
Graphique 24 : Partie expliquée et partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents)	47
Graphique 25 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée	48

Annexe 1 :

Nomenclature – NACE

Code lettre	Code chiffre	Secteur
A		Agriculture, chasse et sylviculture
B		Pêche
C		Industries extractives
	14	Autres industries extractives
D		Industrie manufacturière
	15	Industries alimentaires
	16	Industrie du tabac
	17	Industrie textile
	18	Industrie de l'habillement et des fourrures
	19	Industrie du cuir et de la chaussure
	20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie
	21	Industrie du papier et du carton
	22	Edition, imprimerie, reproduction
	23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires
	24	Industrie chimique
	25	Industrie de caoutchouc et des plastiques
	26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
	27	Métallurgie
	28	Travail des métaux
	29	Fabrication de machines et équipements
	30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
	31	Fabrication de machines et appareils électriques
	32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication
	33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie
	34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
	35	Fabrication d'autres matériels de transport
	36	Fabrication de meubles ; industries diverses
	37	Récupération de matières recyclables
E		Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
	40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
	41	Captage, épuration et distribution d'eau
F	45	Construction

G	Commerce de gros et de détail ; réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques
50	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; commerce de détails de carburants
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles
52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles
H	55 Hôtels et restaurants
I	Transports, entreposage et communications
60	Transports terrestres
61	Transports par eau
62	Transports aériens
63	Services auxiliaires des transports
64	Postes et télécommunications
J	Activités financières
65	Intermédiation financière
66	Assurance
67	Auxiliaires financiers
K	Immobilier, location et services aux entreprises
70	Activités immobilières
71	Location sans opérateur
72	Activités informatiques
73	Recherche et développement
74	Autres services fournis aux entreprises
L	Administration publique
M	Education
N	Santé et action sociale
O	Services collectifs, sociaux et personnels
P	Services domestiques
Q	Organismes extra-territoriaux

Annexe 2 :

Nomenclature – ISCO

ISCO	Profession
12	Directeurs et cadres de direction spécialisés
13	Dirigeants en général
21	Ingénieurs des sciences physiques et mathématiques
22	Spécialistes des sciences de la vie et des professions de la santé
23	Professeurs des enseignements secondaire et supérieur
24	Professions intellectuelles et scientifiques (p.e. juristes, sciences sociales, artistes)
31	Techniciens
32	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé
34	Autres professions intermédiaires
41	Employés de bureau
42	Employés en contact direct avec la clientèle
51	Personnel des services directs aux particuliers
52	Modèles, vendeurs et démonstrateurs
71	Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment
72	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie et de l'électricité
73	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art et de l'imprimerie
74	Autres artisans et ouvriers
81	Conducteurs d'installations fixes
82	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage
83	Conducteurs de véhicules et de machines mobiles
91	Ouvriers non qualifiés du commerce et des services
93	Manœuvres et manutentionnaires des mines, de la construction, ...

Annexe 3 : Liste des commissions paritaires

Ouvriers	
100	CP auxiliaire pour ouvriers
104	Industrie sidérurgique
105	Métaux non-ferreux
109	Industrie de l'habillement et de la confection
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques
112	Entreprises de garage
115	Industrie verrière
116	Industrie chimique
117	Industrie et commerce du pétrole
118	Industrie alimentaire
119	Commerce alimentaire
120	Industrie textile et bonneterie
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection
124	Construction
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois
129	Production des pâtes, papiers et cartons
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux
136	Transformation du papier et du carton
140	Transport et logistique
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques
149.01	Sous-commission paritaire des électriciens : installation et distribution
149.04	Sous-commission paritaire pour le commerce du métal
302	Industrie hôtelière
306	Entreprises d'assurances
311	Grandes entreprises de vente au détail
317	Services de garde
Employés	
200	CP auxiliaire pour employés
201	Commerce de détail indépendant
202	Employés du commerce de détail alimentaire
207	Employés de l'industrie chimique
209	Employés des fabrications métallurgiques
210	Employés de la sidérurgie
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole
214	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection

218	Commission paritaire nationale pour employés
220	Employés de l'industrie alimentaire
221	Employés de l'industrie papetière
222	Employés de la transformation du papier et du carton
226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes
302	Industrie hôtelière
306	Entreprises d'assurances
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances
310	Banques
311	Grandes entreprises de vente au détail
313	Pharmacies et offices de tarification
315.02	Sous-commission paritaire des compagnies aériennes



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 (local 2031)
1070 Bruxelles
Tél. : 02/ 233 42 65
Fax : 02/ 233 40 32
e-mail : egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be
site web : www.iefh.fgov.be