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

Rapport 2011 – Résumé

- Quelle est l'importance de l'écart salarial ?
- L'écart salarial diminue-t-il ?
- L'écart salarial global
- Travail à temps partiel
- Ségrégation sur le marché du travail
- Age
- Niveau de formation
- Etat civil et composition de famille
- Nationalité
- Expliquer l'écart salarial ?

Quelle est l'importance de l'écart salarial ?

1. Pour 2008, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus s'élève à 10%.
2. Pour 2008, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus est de 23%. Le travail à temps partiel joue un rôle dans les salaires annuels.
3. Le fait de ventiler par statut l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel met en lumière d'importantes différences. Pour les ouvriers issus du secteur privé, l'écart salarial s'élève à 17% et pour les employés à 25%. L'écart salarial est de 5% pour les contractuels du secteur public et de –1% pour les fonctionnaires statutaires.
4. Calculé sur base des salaires annuels, ce chiffre s'élève à 36% pour les ouvriers et les employés. A la fin de l'année, les fonctionnaires contractuels et statutaires sont confrontés à un écart salarial s'élevant respectivement à 17% et 10%. Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a donc un impact significatif sur les différences salariales moyennes.
5. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein est de 11%. Jusqu'en 2007, c'était l'indicateur officiel de l'écart salarial.
6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 23%.

7. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages et lorsque c'est le cas, les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 10% des travailleurs féminins et à 13% des travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne pour les femmes, 44% moins élevés que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail se situe en moyenne à hauteur de 29% au détriment des femmes. Seule une petite partie des travailleurs reçoit des avantages extra-légaux sous la forme de participation dans le capital de l'entreprise et les hommes ont une probabilité deux fois plus élevée de bénéficier de ces avantages (0,78% pour les hommes contre 0,33% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 44% à ceux des hommes.

L'écart salarial diminue-t-il ?

8. Par rapport à l'année précédente, une diminution très légère de l'écart salarial est perceptible dans les données d'enquête de 2008.
9. Une tendance évidente à la baisse est observable sur le long terme. Sur 40 ans, l'écart salarial dans l'industrie a diminué de moitié. A court terme, la diminution est très limitée mais relativement constante – à l'exception de l'année 2006.
10. Au cours des dernières années, il n'y a qu'en 2006 qu'une diminution évidente de l'écart salarial a été observée. Cette diminution était probablement une conséquence de l'augmentation du salaire minimum au cours de cette année. Comme il y a proportionnellement plus de femmes dans les catégories salariales moins élevées, une mesure générale comme la hausse du salaire minimum a un effet positif sur l'écart salarial.

L'écart salarial global

11. En 2008, 46,45% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 41,72% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 38,15% de la masse salariale (100.866.036.823 euros).
12. Sur base de leur proportion parmi les travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 8,367 milliards d'euros de plus en 2008. Et 3,598 milliards d'euros sur base de leur

participation dans les jours ouvrables rémunérés – donc en tenant compte du fait que les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel.

13. En 2008, la part des femmes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale est légèrement plus élevée qu'en 2007, une tendance également observée au cours des années précédentes. Nous constatons cependant que les montants de l'écart salarial global, en tenant compte de l'évolution des prix, sont du même ordre de grandeur, ou augmentent même légèrement.
14. Parmi les femmes qui travaillent à temps plein, une sur quatre gagne moins de 2.000 euros bruts par mois. Chez les hommes, ce n'est le cas que pour un homme sur dix.
15. Plus de 6% des hommes travaillant à temps plein gagnent plus de 5000 euros bruts par mois, alors que seules 3% des femmes touchent un tel salaire. Par rapport à l'année précédente, la proportion de femmes gagnant plus de 5.000 euros bruts par mois diminue de 3,5 % à 3,2 % alors qu'elle augmente de 6,1 % à 6,6 % pour les hommes.

Travail à temps partiel

16. Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 21% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 11% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 7% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.
17. Une salariée active à temps partiel gagne 17% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel.
18. 43,6% des salariées et 8,3% des salariés travaillent à temps partiel.
19. Seuls 10,8% des salariées à temps partiel et 9,7% des salariés à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein.

Ségrégation sur le marché du travail

20. En 2008, tout comme en 2007, nous retrouvons l'écart salarial le plus important dans le secteur des transports aériens (35%). La suite du top 5 est également composée des mêmes secteurs que l'an passé.
21. Les autres secteurs où nous observons un important écart salarial sont ceux de la production et de la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude, de l'habillement et des fourrures, de la fabrication de machines de bureau et de matériel informatique et des auxiliaires financiers.

22. Seuls la métallurgie compte proportionnellement plus de femmes dans le management que dans le secteur même. Il persiste cependant toujours un écart salarial s'élevant à 3%.
23. C'est parmi les dirigeants que l'écart salarial est le plus important, à savoir 34% et seuls 22% de ces dirigeants sont des femmes.
24. Pour ce qui est des personnes exerçant des « professions intellectuelles et scientifiques » (p.e. les juristes, les spécialistes des sciences sociales et humaines, les artistes) et travaillant comme salariés, l'écart salarial s'élève à 21%.
25. Pour l'industrie et les services marchands, les salaires mensuels bruts moyens des femmes ET des hommes augmentent en fonction de la taille de l'entreprise. L'écart salarial augmente également avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, à l'exception des entreprises d'au moins 1.000 personnes, où la différence de salaire est inférieure aux sociétés employant entre 500 et 999 travailleurs.
26. La différence entre les hauts et les bas salaires est la plus importante dans le secteur des transports aériens et la plus petite dans le travail du bois.

Age

27. L'écart salarial augmente avec l'âge. Il est de 22% chez les plus de 55 ans et de 15% pour la tranche d'âge des 45-54 ans.
28. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi augmente elle aussi avec l'âge.

Niveau de formation

29. Plus le diplôme est élevé, plus le salaire augmente. L'écart salarial augmente aussi simultanément et représente 20% chez les personnes hautement diplômées
30. Le taux d'emploi des femmes et des hommes augmente avec le niveau de formation. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi diminue à mesure que le niveau de formation augmente.

Etat civil et composition de famille

31. L'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires était de 15,59 euros en 2008, contre 18,82 euros pour les hommes mariés. La différence d'âge moyen n'explique que partiellement cet écart.

32. Le taux d'emploi des hommes est pour chaque état civil supérieur à celui des femmes, et cette différence est encore plus prononcée dans le cadre du mariage.
33. Les diverses influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est très grande pour les personnes mariées (14%) et relativement faible pour les célibataires (3%).
34. Le fait d'avoir un/une partenaire joue un rôle important chez les hommes : les hommes vivant avec un/une partenaire ont un salaire plus élevé que ceux qui vivent seuls. La présence ou non d'enfant(s) joue à peine un rôle pour les hommes.
35. Pour les femmes, le fait d'avoir un/une partenaire n'influence presque pas le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants crée bel et bien une différence : les femmes avec enfant(s) ont un salaire horaire moyen plus faible que les femmes sans enfant.
36. L'impact de ces différents facteurs fait qu'in fine, l'écart salarial est faible pour les personnes seules sans enfant (1%), moyen pour les personnes seules avec enfant(s) (8%) et élevé pour les couples (tant avec que sans enfant) (15%).

Nationalité

37. Les Allemands, Français et Néerlandais, ainsi que les Américains, qui travaillent en Belgique, gagnent en moyenne plus que les Belges ; il semble s'agir d'emplois bien rémunérés, surtout pour les hommes. Pour ces catégories de nationalité, il existe un écart salarial de respectivement 14% et 19%.
38. Les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes sont les plus faibles pour les travailleurs des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique. Dans ces catégories, les femmes gagnent respectivement encore 14 et 12% de moins que les hommes.
39. Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et les Européens des pays ne faisant pas partie de l'UE 27 (y compris les Turcs et les Russes) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges.
40. Pour les hommes, il n'y a que peu de différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE au niveau du taux d'emploi (respectivement 69% et 70%). Pour les femmes, il y a une différence : alors que le taux d'emploi est de 57% chez les femmes belges, il s'élève à 53% pour les femmes des autres pays membres de l'UE.
41. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union européenne, le taux d'emploi descend à 54% pour les hommes et à 27% pour les femmes. Ceci signifie que seule la moitié

des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne ont un travail en Belgique.

42. Les femmes de nationalité hors UE ont une probabilité deux fois moindre de travailler que les hommes de cette même catégorie, les femmes belges et les femmes provenant des autres pays de l'UE. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par "l'écart ethnique".

Expliquer l'écart salarial ?

43. 48% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 52% ne peuvent pas être expliqués.
44. Dans la partie expliquée, 54% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession explique 12% de l'écart salarial expliqué et le secteur 8%.
45. La situation familiale explique 15% de l'écart salarial expliqué. C'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance.
46. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 25% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.