

**L'écart salarial  
entre les femmes et les hommes  
en Belgique – Rapport 2007**



# Table des matières

<b>PREFACE</b> .....	5
<b>INTRODUCTION</b> .....	7
LE SALAIRE ET L'ECART SALARIAL .....	7
LES SOURCES .....	7
FAUT-IL CORRIGER OU NON ? .....	8
TRAVAIL A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL ? .....	9
QUI EST COMPARE A QUI ? .....	9
LES INDICATEURS .....	10
<b>I. INDICATEURS GENERAUX CONCERNANT L'ECART SALARIAL</b>	
<b>ENTRE HOMMES ET FEMMES</b> .....	11
INDICATEUR 1 : DIFFERENCES DANS LES SALAIRES BRUTS MOYENS DES HOMMES ET DES FEMMES. ....	11
INDICATEUR 2 : PART DANS LES COUTS SALARIAUX TOTAUX. ....	15
<b>II. FACTEURS FAVORISANT L'INEGALITE</b> .....	19
INDICATEUR 3 : RATIO POUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL .....	19
INDICATEUR 4 : RATIO SELON L'AGE ET LE NIVEAU DE FORMATION. ....	21
a) <i>L'écart salarial en fonction de l'âge</i> .....	22
b) <i>L'écart salarial en fonction du niveau d'éducation</i> .....	24
INDICATEUR 5 : SEGREGATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL .....	25
a) <i>Ségrégation horizontale : les secteurs</i> .....	26
b) <i>Ségrégation horizontale : les professions</i> .....	29
c) <i>Ségrégation verticale</i> .....	31
d) <i>L'écart salarial de genre à la lumière de l'écart salarial général</i> .....	31
INDICATEURS COMPLEMENTAIRES : ETAT CIVIL ET COMPOSITION DU MENAGE .....	33
<b>III. DECOMPOSITION DE L'ECART SALARIAL</b> .....	37
INDICATEUR 6 : LA REPARTITION DE L'ECART SALARIAL .....	37
<b>CONCLUSIONS</b> .....	39
<b>RECOMMANDATIONS STRATEGIQUES</b> .....	43
1. L'INTRODUCTION DE SYSTEMES DE CLASSIFICATION DE FONCTIONS ANALYTIQUES DANS LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION SALARIALE. ....	43
2. LE RENFORCEMENT DE LA POSITION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI ..	43
3. SUPPRIMER LE PLAFOND DE VERRE .....	44
4. EGALITE DES CHANCES, EGALEMENT DANS LES ENTREPRISES .....	45
5. CHOISIR = PERDRE ? .....	45
6. L'IMPORTANCE DES CHIFFRES .....	45
<b>LEXIQUE</b> .....	47
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	49
<b>LISTE DES GRAPHIQUES</b> .....	51
<b>ANNEXE 1 : NOMENCLATURE NACE</b> .....	53
<b>ANNEXE 2 : NOMENCLATURE ISCO</b> .....	55



# Préface

---

Mesurer et expliquer les inégalités sociales, c'est se donner les moyens de les combattre.

En demandant aux expert(e)s de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et de l'administration Fédérale de l'emploi d'établir un premier rapport sur l'écart salarial, le Gouvernement a souhaité disposer de données de référence précises, globales et par secteur, pour développer une politique volontariste contre les discriminations salariales.

Ce rapport permet, entre autres, d'objectiver les différences de rémunérations entre les femmes et les hommes, d'identifier les paramètres qui les creusent ou les réduisent, et de distinguer ce qui relève de la discrimination sexiste et ce qui relève du fonctionnement du marché de l'emploi.

Il constitue le point de départ et le cadre de référence pour élaborer des objectifs précis, prendre les dispositions efficaces et évaluer l'impact des décisions sur la persistance ou la résorption de ces inégalités.

On le sait, les causes de l'écart salarial sont multiples depuis les stéréotypes dans le choix des études jusqu'aux obstacles rencontrés dans l'évolution de leurs carrières en passant par un déséquilibre dans le partage des tâches, freinant aussi une réelle conciliation vie-privée / vie-professionnelle. Résultat : en moyenne, 15% de différence entre la rémunération des femmes et la rémunération des hommes. Faire évoluer ce chiffre à la baisse justifie la mobilisation de tous et de longue haleine.

Les recommandations qui figurent à la fin du rapport feront l'objet d'un suivi. Nous soulignons en particulier que l'Institut et les partenaires sociaux ont déjà fourni un travail de longue haleine sur les classifications analytiques de fonction, que nous voulons progressivement voir élargies à tous les secteurs.

Nous avons également bon espoir que les différences de rémunérations entre femmes et hommes deviennent véritablement une préoccupation permanente du dialogue social, au niveau de l'entreprise, au niveau des secteurs comme au niveau interprofessionnel. Notons à cet égard l'intérêt de l'accord interprofessionnel 2007-2008, qui fixe des objectifs d'égalité femmes hommes aux partenaires sociaux.

En tout état de cause, ce rapport fera l'objet d'un suivi, en particulier pour ce qui concerne ses recommandations, et d'une actualisation régulière.

Nous vous en souhaitons bonne lecture,

Le ministre de l'égalité des chances,  
Le ministre de l'emploi



# Introduction

## Le salaire et l'écart salarial

Sur le marché du travail belge, la femme gagne en moyenne moins que l'homme. Cet écart salarial entre les femmes et les hommes n'est pas neuf et est même particulièrement tenace. Cependant, il n'existe pas qu'un seul type d'écart salarial. Il existe de très nombreuses manières de mesurer et d'exprimer l'écart salarial.

En premier lieu, une définition unique du salaire n'existe pas. Il y a, par exemple, les salaires horaires et les salaires mensuels, le nombre d'heures prestées déterminant la relation entre l'un et l'autre. Comparer les salaires est plus aisé lorsqu'il est uniquement question de travailleurs à temps plein. Toutefois, les femmes étant plus nombreuses parmi les travailleurs à temps partiel, il faut aussi analyser les salaires des travailleurs à temps partiel.

Il y a également les salaires nets et les salaires bruts. Le salaire net est le salaire qui se retrouve sur le compte en banque du salarié après déduction des cotisations de sécurité sociale et des impôts sur le salaire brut. Le salaire net dépend, notamment, de la situation familiale.

Tous ces éléments ont leur importance. L'écart salarial est plus faible lorsqu'on utilise les salaires horaires que lorsqu'on analyse les salaires mensuels. En effet, les femmes prestent en moyenne moins d'heures que les hommes – même si elles travaillent à temps plein. L'écart au niveau du salaire net est plus faible que la différence au niveau du salaire brut car le régime fiscal est progressif et représente donc plus en pourcentage sur les salaires plus élevés. Les hommes sont plus fortement représentés dans ces catégories salariales plus élevées.

## Les sources

Le choix d'une certaine notion salariale est important pour calculer l'écart salarial. On peut, de manière théorique, discuter de la meilleure notion salariale à retenir pour mesurer l'écart salarial mais dans les faits, le choix est limité par la disponibilité des données.

En Belgique, la source la plus adéquate contenant des informations sur les salaires est l'**Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES)** organisée chaque année par la DGSIE du SPF Economie. 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. Grâce à un croisement entre ces données et celles de l'ONSS, on a également un aperçu des salaires annuels correspondants. L'échantillon est assez grand : 8.062 implantations locales d'entreprises en 2004<sup>1</sup>. Le nombre total de salariés individuels, sur lesquels les calculs ont été réalisés, est de 101.672. Un certain nombre de secteurs n'ont cependant pas été pris en considération : le secteur primaire (agriculture et pêche), le secteur public, le secteur de l'enseignement, le secteur des soins de santé et le secteur socioculturel. Durant les années à venir, la plupart de ces secteurs seront repris dans l'enquête. Seules les données du secteur public ne seront pas encore incluses dans l'enquête.

Outre l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, d'autres sources sont disponibles – comme par exemple l'enquête **sur le revenu et les conditions de vie (UE-SILC)** de la DGSIE, qui questionne les ménages sur leurs revenus. Cette enquête remplace une ancienne enquête similaire, le « Panel communautaire des ménages » (ECHP). 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. De même, une question est posée à propos des salaires dans l'**Enquête sur les forces de travail (EFT)** (DGSIE). Cette question est toutefois facultative, autrement dit, la personne interrogée ne doit pas y répondre – même si on constate que la moitié des personnes participant à l'enquête le font.

<sup>1</sup> L'enquête est organisée dans des 'unités locales'. La DGSIE définit les unités locales comme étant toutes les implantations d'une entreprise au sein d'une commune déterminée et au sein d'une même classe d'activité. Une entreprise (soit la somme de toutes les unités locales) comptant moins de 10 travailleurs n'est pas reprise dans l'échantillon.

Des données administratives peuvent également être utilisées pour calculer l'écart salarial. Il y a, en premier lieu, les informations provenant de l'ONSS. Malheureusement, différentes données relatives aux caractéristiques du travailleur, comme la formation, font défaut. Dans les **données de l'ONSS**, il n'est pas non plus toujours simple de mettre en relation salaire et durée du travail, de sorte qu'il est difficile d'apporter des corrections pour les différentes formes de travail à temps partiel. L'établissement de statistiques n'est pas le but principal de ces données et les catégories utilisées ne sont pas toujours les plus adéquates d'un point de vue statistique, mais elles permettent néanmoins de fournir certaines dimensions qui ne sont pas mises en lumière par les autres statistiques.

Il existe également des sources non officielles contenant des données sur les salaires, comme celles provenant des secrétariats sociaux et d'enquêtes sur Internet. Elles donnent souvent des informations complémentaires intéressantes mais elles ont également leurs limites telles que la taille de l'échantillon, et le fait qu'elles ne concernent qu'une partie de l'économie ou certains types de travailleurs. La représentativité pose également question vu que le profil des personnes qui transmettent leurs données salariales sur un site Internet diffère fortement de celui qui ne le font pas.

Dans cette publication qui émane des services publics, nous utilisons uniquement les données officielles disponibles.

### **Faut-il corriger ou non ?**

On peut également discuter de la nécessité de « corriger » l'écart salarial. Il est en effet possible d'expliquer une grande partie de cet écart : si, en Belgique, les femmes travaillent proportionnellement plus dans des secteurs rémunérant moins bien, il semble logique qu'en moyenne les femmes gagnent moins que les hommes. Ne faut-il donc pas éliminer ce facteur lors d'une comparaison ? Et qu'en est-il du travail à temps partiel ou des différences dans le choix de la profession, dans la formation, dans la constitution de l'ancienneté,... ? L'effet de tous ces facteurs peut être neutralisé dans le calcul de l'écart salarial. L'objectif d'une telle correction est de reproduire la discrimination avec autant de justesse que possible et d'arriver ainsi à une sorte de « discrimination nette ». Il n'est cependant pas possible de prendre réellement en compte tous les facteurs. Le temps que les hommes et les femmes accordent à leurs vies professionnelles et à leurs vies privées n'est pas le même non plus. Mais est-il possible de quantifier ce temps ? En outre – et ceci est beaucoup plus important – lors de chaque correction, des facteurs discriminatoires ou, à tout le moins, indésirables risquent d'être éliminés. Par exemple, les ingénieurs gagnent plus que les anthropologues et il y a plus d'hommes ingénieurs et plus de femmes anthropologues. Mais l'écart salarial entre les ingénieurs et les anthropologues est-il si évident ? Ou est-ce la société qui évalue autrement le travail des hommes et le travail des femmes ? Ne devons-nous pas, dans la mesure de l'écart salarial prendre en compte les biais de genre dans le choix de la formation universitaire ? Nous constatons ainsi que les médecins hommes se plaignent de la féminisation de leur profession parce que cela provoquerait une pression à la baisse des salaires ! Et pourquoi ce sont surtout des jeunes hommes qui entament des études d'ingénieur ? Est-ce un libre choix ou ce choix est-il dicté de l'une ou l'autre manière par la société ? Souvent « l'explication » de l'écart salarial débouche sur sa « justification ». Le fait que l'écart salarial puisse être en partie expliqué ne peut pas servir de prétexte pour accepter ces inégalités.

Dans un certain sens, nous trouvons ici deux visions sous-jacentes pour étudier l'écart salarial. Toutes deux ont leur légitimité mais déboucheront en partie sur une autre manière d'aborder le problème. La première vision est celle de la non-discrimination : si les hommes et les femmes sont payés différemment pour le même travail, ceci est une violation du principe légal qui énonce « à travail égal, salaire égal ». Une rémunération inégale est acceptée pour autant qu'elle aille de pair avec des caractéristiques objectives, comme la formation, la fonction, le nombre d'heures de travail, etc. L'écart salarial général entre les hommes et les femmes est alors décomposé en une partie pouvant être expliquée et une autre devant être imputée à la discrimination (ou à d'autres facteurs objectifs qui n'ont pas pu être pris en compte).

La seconde vision s'articule autour de l'égalité : le travail des femmes et celui des hommes sont-ils



évalués et rémunérés de la même manière ? Les différences dans les caractéristiques objectives ne peuvent pas être trop rapidement prises en compte dans cette vision parce que ces différences sont aussi le résultat de l'inégalité des chances sur le marché du travail. Si, par exemple, les femmes ont plus difficilement une promotion, cela explique en effet une partie de l'écart salarial, mais ces obstacles font purement et simplement partie de la problématique. Dans cette vision, « objectif » n'est pas synonyme de « légitime ».

Dans ce rapport, nous présentons, en première instance, l'écart salarial non corrigé. Il est le reflet des différences salariales globales entre les hommes et les femmes. Nous analysons, ensuite, comment se structure cet écart salarial et nous relevons les facteurs qui influent sur l'écart. L'objectif est d'avoir un marché du travail où hommes et femmes jouent un rôle égal et sont rémunérés pour ce faire de façon égale.

Pour terminer, nous abordons l'écart salarial corrigé. Nous analysons dans quelle mesure les différences salariales entre les hommes et les femmes peuvent être imputées à un certain nombre de facteurs comme la formation, le secteur d'occupation ou l'âge. Cette décomposition donne le poids relatif des différents facteurs dans l'écart salarial, ce qui permettrait de mener une politique bien plus ciblée dans la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes.

## **Travail à temps plein ou à temps partiel ?**

Une grande partie des différences salariales entre hommes et femmes est due au fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel. Il est évident que celui qui travaille à temps partiel perçoit moins par mois ou par an que celui qui travaille à temps plein. Pour bien interpréter les données chiffrées, il est important d'avoir à l'esprit comment le travail à temps partiel a été traité.

La méthode la plus simple est de reprendre dans l'analyse uniquement le salaire des travailleurs à temps plein, mais cela présente l'inconvénient de ne pas traiter un grand nombre de données salariales surtout relatives aux femmes. La manière la plus complète est de présenter côte à côte l'écart salarial pour les travailleurs à temps plein et celui pour les travailleurs à temps partiel. Ce problème est également résolu en transformant les données salariales en salaires horaires. En principe, le salaire horaire des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel exerçant une même fonction devrait être égal. Cependant, ce n'est pas le cas comme nous le démontrerons ci-après. Le travail à temps partiel et le salaire ne sont, en effet, pas indépendants l'un de l'autre. Le fait de travailler à temps partiel a un impact négatif sur la construction du salaire au fil des ans. Après un certain temps, celui qui travaille à temps partiel perçoit moins par heure que ses collègues qui ont continué à travailler à temps plein. De plus, les travailleurs à temps partiel entrent moins souvent – voire n'entrent pas du tout – en ligne de compte pour des avantages extralégaux.

Bien que ce ne soit pas la solution idéale, les différents indicateurs de ce rapport sont basés sur les données des travailleurs à temps plein.

## **Qui est comparé à qui ?**

En moyenne, la femme perçoit 85% de ce que l'homme perçoit (sur la base du premier chiffre que nous présenterons ci-dessous). L'écart salarial est donc de 15%. Pourtant, en moyenne, la femme ne perçoit que 12% de moins que le travailleur touchant le salaire moyen. Et l'homme perçoit en moyenne 3,5% de plus que le travailleur touchant le salaire moyen. Si les hommes devaient percevoir 3,4% de moins, ils gagneraient en moyenne autant que les femmes. Et si le salaire des femmes augmentait de 17%, les femmes gagneraient en moyenne autant que les hommes.

Déconcertant ? En effet. Tout dépend naturellement de la façon dont vous examinez la chose. Vous pouvez faire des comparaisons avec le salaire moyen, avec le salaire moyen des hommes ou le salaire moyen des femmes. Nous avons opté dans ce rapport pour la manière la plus courante de calculer l'écart salarial. Ainsi, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est la différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes, exprimée en pourcentage du salaire masculin, soit la formule simple :  $(H-F)/H*100$ . C'est une question de convention. Les différentes façons de calculer constituent une explication supplémentaire aux nombreux chiffres différents qui existent concernant l'écart salarial.

## Les indicateurs

Ce rapport explique le problème de l'écart salarial au moyen de différents indicateurs qui ont été fixés par le Conseil de l'Union européenne en 2001 – sous la présidence belge – et que nous complétons par quelques indicateurs supplémentaires. Par 'indicateur', nous entendons, dans ce contexte, une manière déterminée de traiter les données sur l'écart salarial : un ou plusieurs indices qui éclairent la problématique sous un certain angle et qui ont aussi pour vocation de servir de base à la politique. La manière de calculer ces indicateurs sera à chaque fois bien expliquée.

Concernant la structure du rapport, nous suivons celle de la note de l'UE. Les indicateurs européens donnent d'abord une image globale des écarts salariaux entre les hommes et les femmes pour tous les secteurs et niveaux de fonction confondus. Ensuite, les facteurs jouant un rôle important dans les écarts salariaux sont examinés plus avant et clarifiés au moyen de données chiffrées. Enfin, le poids relatif de ces facteurs dans l'écart salarial est analysé. On examine comment cet écart peut être expliqué à partir, par exemple, des différences sectorielles, de l'âge et des catégories professionnelles.

Les chiffres se basent sur des sources officielles, la base étant l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Comme cette dernière est effectuée selon une méthodologie harmonisée en Europe, on dispose, tous les quatre ans (2002, 2006, ...), de chiffres comparables pour tous les Etats membres de l'UE.

Les calculs ont été faits par la Direction Générale Statistique et Information Economique du SPF Economie (DGSIE), anciennement Institut national de statistique (INS). Les analyses et le texte proviennent de la Direction Etudes, Statistiques et Evaluation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

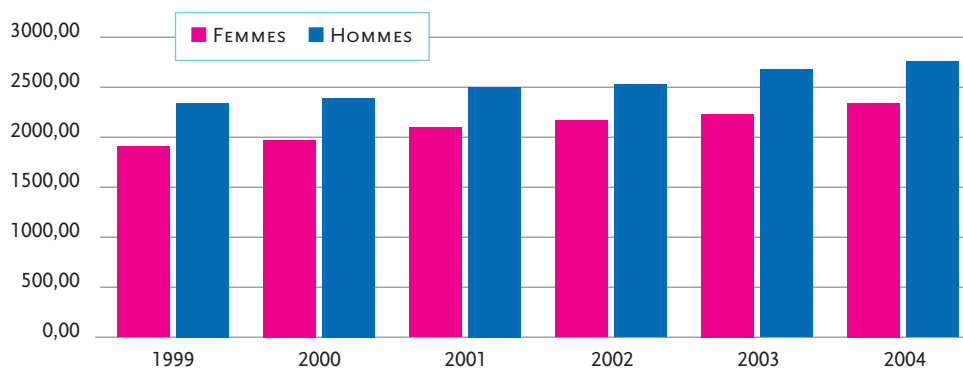
# I. Indicateurs généraux concernant l'écart salarial entre hommes et femmes

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 des coûts salariaux totaux entre hommes et femmes.

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

Les premiers chiffres que nous avançons comparent les salaires mensuels bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein. L'écart salarial est calculé comme étant la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, exprimée en pourcentage du salaire moyen des hommes. Le salaire des hommes et celui des femmes augmentent au fil des ans. Mais en pourcentage, les salaires moyens des femmes ont augmenté plus rapidement que ceux des hommes.

GRAPHIQUE 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (1999-2004)



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

TABLEAU 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (1999-2004)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
FEMMES	1.907,26	1.974,19	2.098,79	2.165,28	2.230,52	2.343,09
HOMMES	2.340,60	2.392,26	2.502,22	2.528,73	2.678,56	2.756,76
ECART SALARIAL	19%	17%	16%	14%	17%	15%

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

Le tableau nous permet de conclure qu'en Belgique, une femme qui travaille à temps plein dans l'industrie et les services perçoit en moyenne, chaque mois, 413,67 EUR de moins que son collègue masculin. En d'autres termes, les femmes gagnent, en moyenne, quelque 85% de ce que gagnent les hommes. « En moyenne » doit être entendu ici pour l'ensemble de l'économie et non par emploi. L'écart salarial est relativement stable au fil des années. Les différences se situant autour de 1% ne sont pas significatives, étant donné qu'il s'agit de résultats d'une enquête par échantillon. Les chiffres font cependant apparaître une légère tendance à la baisse. Les plus jeunes générations de femmes sur le marché du travail se constituent, plus qu'auparavant, une ancienneté plus longue.

Les jeunes femmes arrivent sur le marché du travail avec un niveau de formation aussi élevé, voire plus élevé, que celui des jeunes hommes. Mais la tendance à la baisse de l'écart salarial se manifeste plus lentement qu'auparavant. La grande « onde de choc » de l'intégration des femmes sur le marché du travail est déjà loin derrière nous.

Lorsque nous observons les salaires horaires bruts, nous constatons une tendance similaire et un écart un peu plus réduit, comme nous l'avions évoqué dans l'introduction.

**TABLEAU 2 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (1999-2004)**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
FEMMES	11,45	11,89	12,56	12,88	13,14	14,15
HOMMES	13,75	14,05	14,73	14,89	15,60	16,25
ECART SALARIAL	17%	15%	15%	13%	16%	13%

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

Les salaires annuels peuvent être subdivisés en deux composantes : le salaire mensuel et les différentes primes, comme la prime de fin d'année. Le tableau 3 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 étonnant en soi, étant donné que la prime de fin d'année, par exemple, est constituée d'un montant fixe avec en sus un pourcentage du salaire. La partie fixe fait en sorte que la différence en pourcentage se réduit.

**TABLEAU 3 : Salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein (1999-2004)<sup>2</sup>**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
FEMMES	2.483.247	2.673.909	2.852.795	2.983.198	2.838.583	3.028.228
HOMMES	3.058.054	3.206.932	3.375.193	3.459.006	3.361.587	3.567.498
ECART SALARIAL	19%	17%	15%	14%	16%	15%
COMPOSANTE SALAIRE						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
FEMMES	2.194.954	2.350.748	2.513.404	2.643.295	2.597.677	2.705.628
HOMMES	2.740.679	2.863.107	3.012.815	3.109.534	3.085.934	3.202.662
ECART SALARIAL	20%	18%	17%	15%	16%	16%
COMPOSANTE PRIMES						
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
FEMMES	262.886	294.772	312.824	339.903	240.906	261.694
HOMMES	298.507	321.603	336.199	349.472	275.653	301.150
ECART SALARIAL	12%	8%	7%	3%	13%	13%

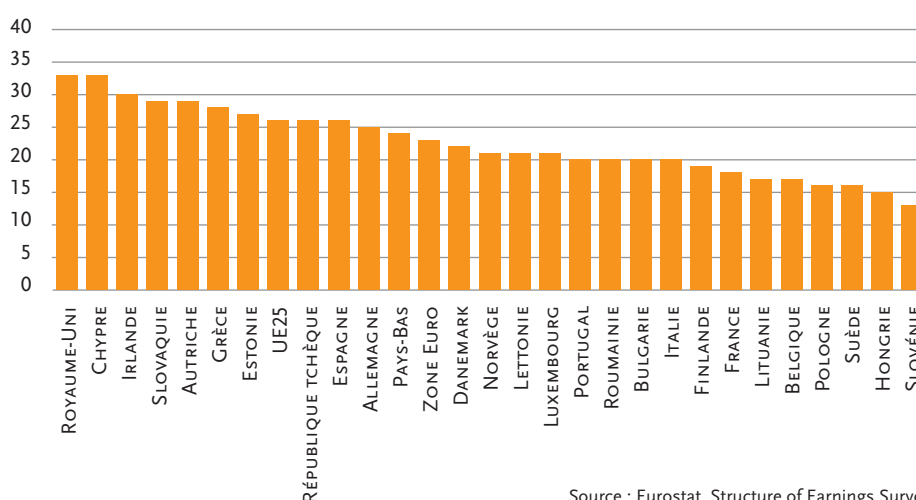
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

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

Comme cela a déjà été dit, les données permettent de faire une comparaison internationale tous les quatre ans. Le tableau 4 montre que la Belgique se situe parmi les pays ayant le plus petit écart salarial, avec la France, la Lituanie, la Hongrie, la Pologne, la Slovaquie et la Suède. Il convient cependant de souligner que tous ces pays ne se situent pas à un niveau salarial comparable à la Belgique. L'écart salarial le plus élevé est observé au Royaume-Uni et à Chypre.

<sup>2</sup> En 2003, la déclaration DMFA a été mise en place (Déclaration multifonctionnelle / Multifunctionele aangift). Cette modification dans l'introduction des données de l'ONSS peut causer une rupture de série.

**GRAPHIQUE 2 : Ecart salarial dans les pays de l'UE (2002)**



Source : Eurostat, Structure of Earnings Survey

**TABLEAU 4 : Salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel (en EUR) et écart salarial dans les pays de l'UE(2002)**

	HOMMES	FEMMES	ECART SALARIAL
UE25	2348,88	1731,68	26%
ZONE EURO	2357,83	1816,78	23%
BELGIQUE	2577,08	2145,38	17%
BULGARIE	161,22	128,98	20%
CHYPRE	1496,84	1010,05	33%
DANEMARK	3545,3	2780,01	22%
ALLEMAGNE	2866,59	2138,85	25%
ESTONIE	451,22	329,82	27%
FINLANDE	2477,19	1995,25	19%
FRANCE	2341,6	1921,16	18%
GRÈCE	1419,36	1015,35	28%
HONGRIE	497,1	422,35	15%
IRLANDE	2948,77	2049,91	30%
ITALIE	2008,9	1612,32	20%
LETTONIE	312,52	246,4	21%
LITUANIE	350,94	289,59	17%
LUXEMBOURG	3018,83	2384,35	21%
PAYS-BAS	2592,42	1964,53	24%
NORVÈGE	3896,2	3070,57	21%
AUTRICHE	2409,93	1719,69	29%
POLOGNE	625,4	525,8	16%
PORTUGAL	970,54	771,72	20%
ROUMANIE	209,12	167,22	20%
SLOVAQUIE	413,68	292,98	29%
SLOVÉNIE	958,65	831,52	13%
ESPAGNE	1659,76	1236,5	26%
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	537,46	399,25	26%
ROYAUME-UNI	3471,17	2308,98	33%
SUÈDE	2738,77	2303,35	16%

Source : Eurostat, Structure of Earnings Survey

Comme certains secteurs ainsi que les entreprises comptant moins de dix travailleurs ne sont pas repris dans l'enquête sur la structure des salaires, Eurostat se base sur les données SILC-UE pour calculer l'écart salarial (voir introduction). Pour certains pays, d'autres sources exhaustives sont utilisées. Pour la Belgique, les données SILC de 2004 signifient une grande rupture de tendance par rapport aux chiffres des anciennes études basées sur le PSBH et par rapport aux autres sources de données. Le tableau 5 reprend ces données Eurostat. Tant le niveau de l'écart salarial que le classement des pays diffèrent des calculs basés sur l'Enquête sur la structure des salaires. Divers facteurs jouent ici un rôle. Primo, l'échantillon de SILC est beaucoup plus réduit. A 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 des salaires. Secundo, le salaire mensuel a été demandé mais souvent les gens 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 la base des secteurs public et privé pris ensemble est de ce fait plus réduit.

**TABLEAU 5 : Ecart salarial dans les pays de l'UE, basé sur SILC (2000-2004)**

	2000	2001	2002	2003	2004
UE25	16 (s)	16 (s)	16 (s)	15 (s)	15 (s)
BELGIQUE	13	12	:	:	6 (B)
BULGARIE	:	23	21	18	18
CHYPRE	26	26	25	25	25
DANEMARK	15	15	18 (B)	18	17
ALLEMAGNE	21	21	22 (B)	23	23
ESTONIE	25	24	24	24	24
FINLANDE	17	17	20 (B)	20	:
FRANCE	13	14	13	12 (B)	12
GRÈCE	15	18	17	11 (B)	10
HONGRIE	21	20	16	12 (R)	11
IRLANDE	19	17	:	14 (B)	11 (P)
ITALIE	6	6	:	:	7 (P)
LETTONIE	20	16	16	16	15
LITUANIE	16	16	16	17	16
LUXEMBOURG	15	16	17	15	14
MALTE	11	9	6	4	4
PAYS-BAS	21	19	19	18	19
NORVÈGE	17	17	16	16	16
AUTRICHE	20	20	:	17 (B)	18
POLOGNE	:	12	11	11	10
PORTUGAL	8	10	8	9	5 (B)
ROUMANIE	17	18	17	18	14 (B)
SLOVAQUIE	22	23	27	23	24
SLOVÉNIE	12	11	9	:	:
ESPAGNE	15	17	21 (B)	18	15
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	22	20	19	19	19
ROYAUME-UNI	21	21	23 (B)	22	22
SUÈDE	18	18	17	16	17

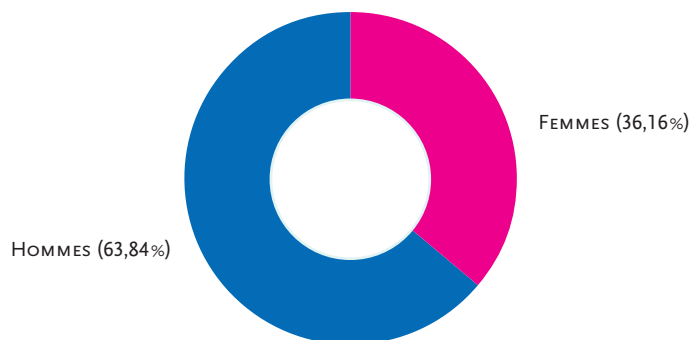
Source : Eurostat, SILC

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

## Indicateur 2 : part dans les coûts salariaux totaux

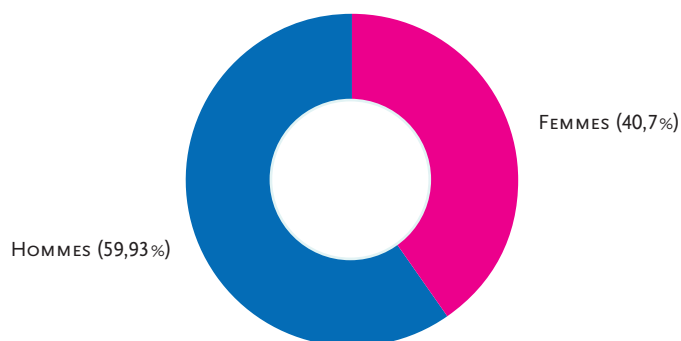
Outre le calcul d'un ratio pour tous les travailleurs sur la base des salaires moyens, on peut aussi examiner la part des coûts salariaux totaux qui va aux femmes et aux hommes. En comparant cette part à la proportion de femmes et d'hommes occupés, il est possible de calculer l'écart salarial. Une double comparaison est ici établie : d'une part, avec la part dans le nombre total de jours ouvrables prestés et, d'autre part, avec la proportion dans l'emploi. De cette façon, l'impact du travail à temps partiel peut être illustré.

**GRAPHIQUE 3 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2004)**



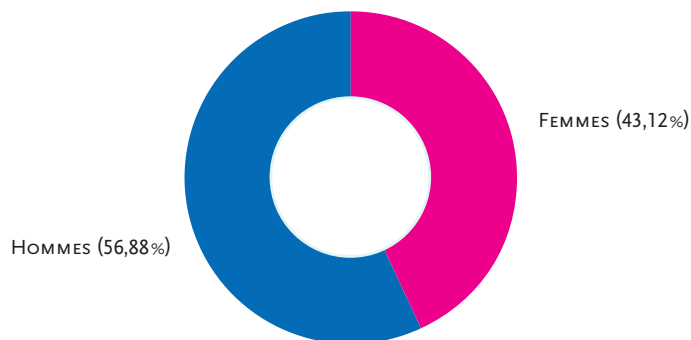
Source :ONSS

**GRAPHIQUE 4 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables prestés (2004)**



Source : ONSS, DGSIE, Enquête sur les forces du travail

**GRAPHIQUE 5 : Part des femmes et des hommes dans l'emploi (2004)**



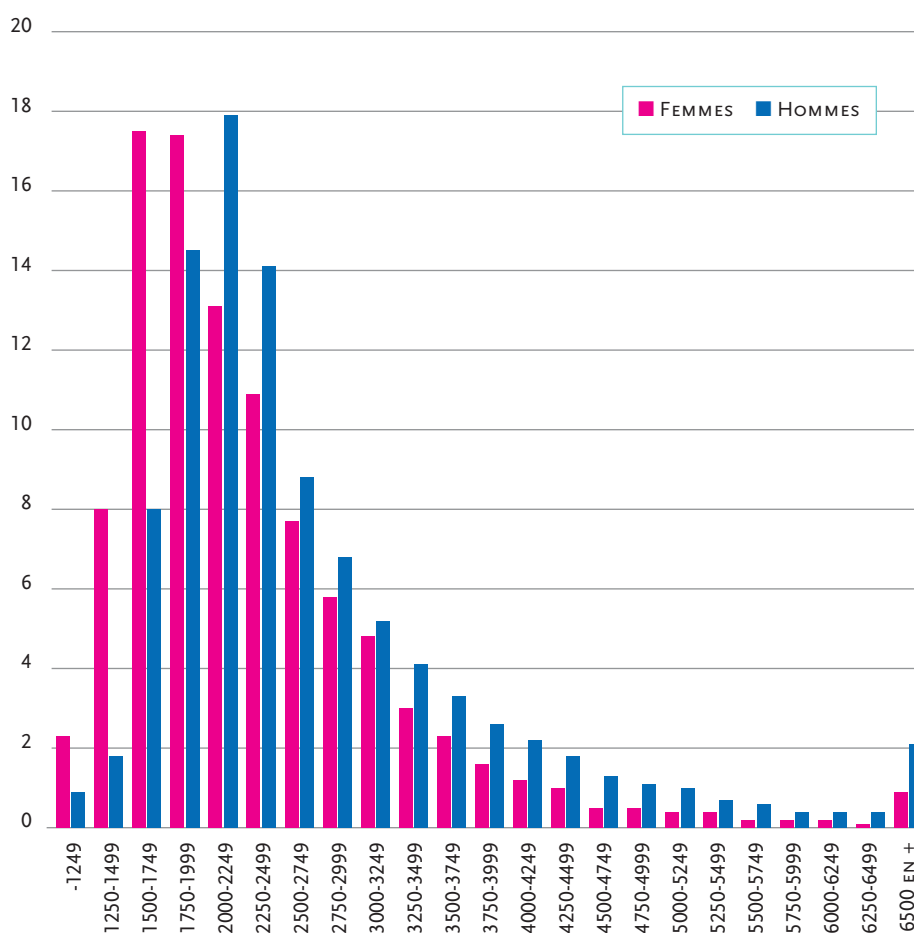
Source : ONSS, DGSIE, Enquête sur les forces de travail

En 2004, 83.553.224.000 d'euros de salaires bruts ont au total été payés en Belgique : une part de 36,16% de cette somme a été allouée aux femmes, alors que ces dernières prenaient à leur compte 40,07% de tous les jours prestés<sup>3</sup>. Si les hommes et les femmes étaient en moyenne payés de façon égale pour leurs jours de travail prestés, toutes les travailleuses de Belgique ensemble auraient gagné 3,267 milliards d'euros en plus en 2004. En d'autres termes, il faudrait un transfert de 3,267 milliards des hommes vers les femmes pour arriver à une rémunération égale sans augmentation de la masse salariale totale. Ce montant représente l'écart salarial total, corrigé pour le travail à temps partiel.

Si nous faisons intervenir l'impact de la répartition inégale du travail à temps partiel dans l'écart salarial et si nous comparons la part des femmes dans la masse salariale à leur part dans l'emploi, à savoir 43,12%, l'écart salarial total s'élève alors à 5,816 milliards d'euros.

Une manière très concrète de présenter la part inégale des femmes et des hommes dans le total des coûts salariaux est de regarder la répartition des travailleurs à temps plein entre les différentes catégories de salaire mensuel brut.

**GRAPHIQUE 6 : Répartition des hommes et des femmes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut (travailleurs à temps plein) (2004)**



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

<sup>3</sup> 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 36 minutes).



**TABLEAU 6 : Répartition des hommes et des femmes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut exprimée en % (travailleurs à temps plein) (2004)**

	FEMMES	HOMMES
-1249	2,3	0,9
1250-1499	8,0	1,8
1500-1749	17,5	8,0
1750-1999	17,4	14,5
2000-2249	13,1	17,9
2250-2499	10,9	14,1
2500-2749	7,7	8,8
2750-2999	5,8	6,8
3000-3249	4,8	5,2
3250-3499	3,0	4,1
3500-3749	2,3	3,3
3750-3999	1,6	2,6
4000-4249	1,2	2,2
4250-4499	1,0	1,8
4500-4749	0,5	1,3
4750-4999	0,5	1,1
5000-5249	0,4	1,0
5250-5499	0,4	0,7
5500-5749	0,2	0,6
5750-5999	0,2	0,4
6000-6249	0,2	0,4
6250-6499	0,1	0,4
6500 ET +	0,9	2,1

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

Seulement 2,7% des travailleurs masculins à temps plein perçoivent mensuellement moins de 1.500 EUR brut, alors que plus d'une femme sur dix est dans ce cas (10,3%). 34,9% des travailleuses à temps plein perçoivent mensuellement entre 1.500 et 2.000 EUR brut. On ne retrouve que 22,5% d'hommes travaillant à temps plein dans ces catégories salariales. 74,8% des travailleurs à temps plein perçoivent plus de 2.000 EUR brut par mois contre 54,8% des travailleuses à temps plein. Les femmes sont sous-représentées dans les catégories salariales les plus élevées : à peine une travailleuse à temps plein sur 100 (1,2%) perçoit plus de 6.000 EUR brut par mois alors que près de 3 travailleurs à temps plein sur 100 (2,9%) sont dans ce cas.



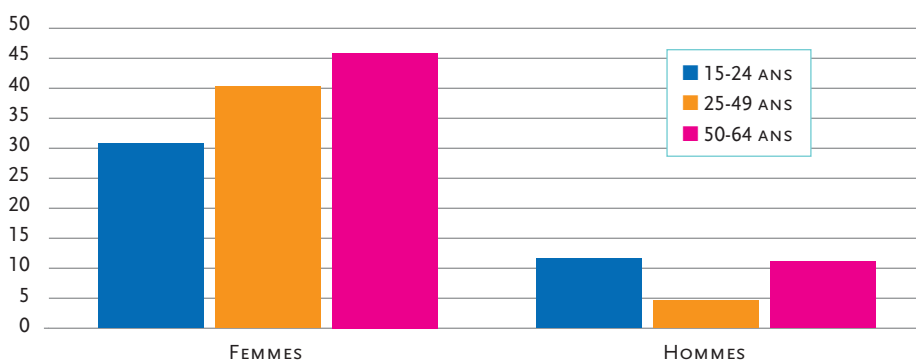
## II. Facteurs favorisant l'inégalité

Les différences salariales entre les hommes et les femmes sont en grande partie un héritage du passé. En 2006, le travail des hommes et des femmes est encore et toujours évalué différemment. Les qualités et professions typiquement « masculines » et « féminines » sont pondérées et rémunérées autrement. Un certain nombre de facteurs objectifs jouent également un grand rôle dans les différences salariales entre les femmes et les hommes. Le set d'indicateurs de l'UE examine en profondeur l'impact du travail à temps partiel, les différences d'âge et de formation et la ségrégation horizontale sur le marché du travail. Nous avons complété ce set d'indicateurs avec la ségrégation verticale, l'état civil et la composition de la famille. L'écart salarial entre les hommes et les femmes est également mis en rapport avec les écarts entre les salaires élevés et les bas salaires au sein des secteurs.

### Indicateur 3 : ratio pour le travail à temps partiel

Actuellement, le travail à temps partiel est encore principalement une affaire de femmes : 82,8% de tous les travailleurs à temps partiel sont des femmes. En 2004, 6,6% des hommes travaillaient à temps partiel contre 40,4% des femmes. Quand on analyse par classe d'âge, on constate que le temps partiel chez les hommes touche davantage les jeunes (11,6%) et la classe âgée (11,1%). Pour la classe d'âge 25-49 ans, le temps partiel masculin reste « marginal » (4,6%). Du côté des femmes, on constate que le temps partiel augmente avec l'âge. 30,8% des femmes de 15 à 24 ans travaillaient à temps partiel en 2004 contre 45,9% des femmes de 50 à 64 ans.

GRAPHIQUE 7 : Travail à temps partiel selon l'âge, 2004 (en %)



Source : Eurostat, EFT

TABLEAU 7 : Travail à temps partiel selon l'âge, 2004 (en%)

	FEMMES	HOMMES
15-24 ANS	30,8	11,6
25-49 ANS	40,3	4,6
50-64 ANS	45,9	11,1
15-64 ANS	40,4	6,6

Source : Eurostat, EFT

Le temps partiel a augmenté entre 1999 et 2004. En effet, en 1999, 31% des femmes et 4,5% des hommes travaillaient à temps partiel. Cette augmentation peut en partie s'expliquer par le succès des mesures en matière d'interruption de carrière et de crédit-temps. Le système des titres-services a également créé des emplois à temps partiel, et principalement pour les femmes.

Si l'on considère uniquement les travailleurs à temps partiel, l'écart de salaire entre hommes et femmes s'élève à 9,8%. Cet écart est moins élevé que celui pour les travailleurs à temps plein. Cependant, pour examiner les discriminations de salaire selon le genre des travailleurs à temps partiel, il est plus approprié de comparer le salaire des femmes à temps partiel au salaire des hommes ou femmes à temps plein. En effet, la plupart des hommes à temps partiel sont également des travailleurs désavantagés.

**TABLEAU 8 : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps partiel et à temps plein (en EUR) et écart salarial (2004)**

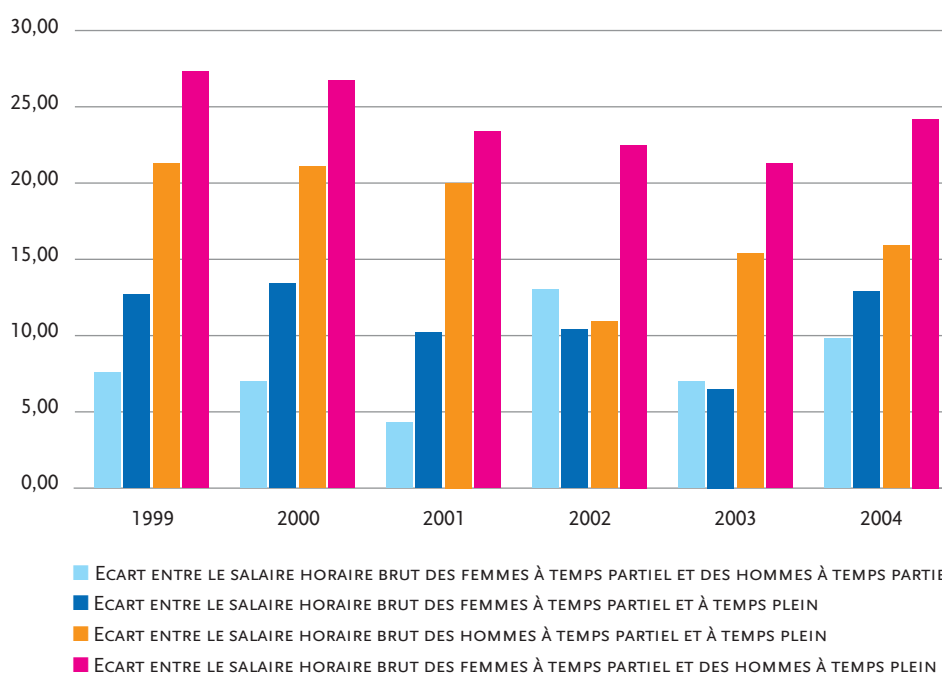
	FEMMES	HOMMES	ECART SALARIAL
TEMPS PLEIN	14,15	16,25	12,9%
TEMPS PARTIEL	12,32	13,66	9,8%
ECART SALARIAL ENTRE TEMPS PARTIEL ET TEMPS PLEIN	12,9%	15,9%	24,2% / 3,5%

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

On constate ainsi que le temps partiel aggrave l'écart de salaire entre les hommes et les femmes : les femmes à temps partiel perçoivent un salaire horaire inférieur à celui des femmes à temps plein. En effet, le salaire horaire brut des femmes à temps partiel s'élève à 12,32 EUR contre 14,15 EUR pour les femmes travaillant à temps plein. Ce qui donne un écart de salaire de 12,9%. L'écart de salaire entre les hommes travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est plus important qu'il ne l'est pour les femmes. Le salaire horaire brut des hommes à temps partiel s'élève à 13,66 EUR contre 16,25 EUR pour les hommes travaillant à temps plein. Ce qui donne un écart de salaire de 15,9%. Si l'on compare les femmes à temps partiel avec les hommes à temps plein, l'écart est encore plus important : 12,32 EUR contre 16,25 EUR. A l'inverse, les femmes travaillant à temps plein ne perçoivent en moyenne par heure que 3,5% de plus que les hommes travaillant à temps partiel.

L'écart salarial important entre les femmes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein (24,2%) illustre l'effet cumulé des désavantages du travail à temps partiel, à savoir le type de professions, de secteurs, de statuts professionnels, ainsi que le genre.

**GRAPHIQUE 8 : Evolution de l'écart salarial pour le temps partiel (1999-2004)**



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

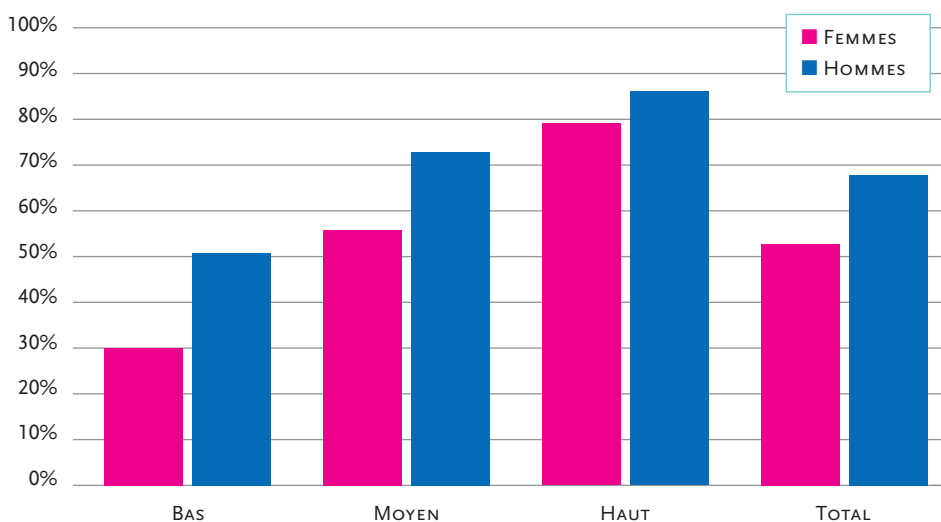
Les différents écarts salariaux ne se sont pas réduits entre 1999 et 2004. L'écart salarial entre les femmes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein s'est réduit, celui entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel a augmenté. L'écart salarial entre les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel est resté quasiment inchangé alors que ce même écart entre les hommes s'est quelque peu réduit. Ces évolutions peuvent être imputées aux différences d'augmentation des salaires horaires bruts moyens. Les salaires horaires bruts moyens des hommes travaillant à temps partiel ont le plus fortement augmenté (en %) au cours de la période 1999-2004 parmi les différents types de salaire, alors que les hommes travaillant à temps plein ont le moins augmenté (en %). L'augmentation en % des salaires horaires bruts moyens des femmes travaillant à temps partiel et des femmes travaillant à temps plein est quasiment identique. L'augmentation du salaire horaire brut moyen des hommes travaillant à temps partiel est sans doute une conséquence de l'augmentation du nombre d'hommes mieux payés qui ont opté (temporairement) pour un travail à temps partiel. Le système du crédit-temps connaît un grand succès surtout chez les hommes âgés qui ont acquis une plus grande ancienneté.

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

Le taux d'emploi s'élevait en Belgique en 2004 à 60,4% (67,9% pour les hommes et 52,7% pour les femmes). Ce taux d'emploi varie fortement en fonction du diplôme et de l'âge.

Plus le niveau d'éducation est élevé, plus le taux d'emploi est élevé et ce tant pour les femmes que pour les hommes. La différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes diminue également à mesure que le niveau de formation augmente (voir graphique 9 ci-dessous). Les hommes avec au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur avaient un taux d'emploi de 50,8% contre 30,0% pour les femmes. Les hommes avec au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur avaient un taux d'emploi de 72,9% contre 55,8% pour les femmes. Et enfin, les hommes avec un diplôme de l'enseignement supérieur avaient un taux d'emploi de 86,1% contre 79,1% pour les femmes.

GRAPHIQUE 9 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2004)

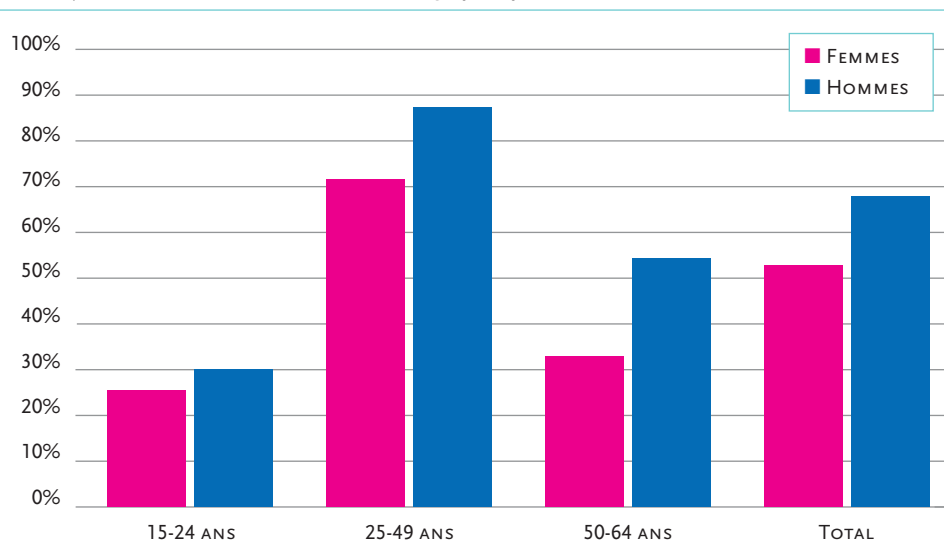


Bas = maximum enseignement secondaire inférieur;  
Moyen = maximum enseignement secondaire supérieur;  
Haut = enseignement supérieur

Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Quand on regarde pour 2004 le taux d'emploi par classe d'âge, on constate qu'il était le plus faible pour les 15-24 ans (30,1% pour les hommes, 25,4% pour les femmes) et le plus élevé pour les 25-49 ans (87,2% pour les hommes, 71,5% pour les femmes). Pour les 50-64 ans, le taux d'emploi s'élevait en 2004 à 54,2% pour les hommes et 32,9% pour les femmes.

**GRAPHIQUE 10 : Taux d'emploi en fonction de l'âge (2004)**

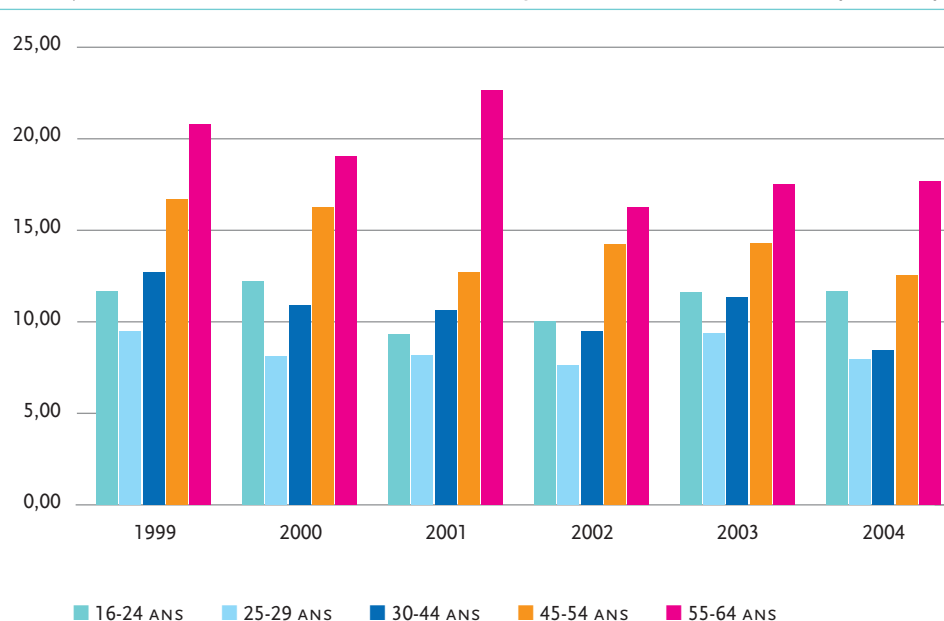


Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Quand on croise les données pour 2004 par âge et par niveau de qualification, on constate que les différences sont encore plus marquées. Tant pour les femmes que pour les hommes, les taux d'emploi étaient les plus élevés pour ceux âgés de 25 à 49 ans ayant un diplôme de l'enseignement supérieur (93,8% pour les hommes contre 87,1% pour les femmes) et étaient les plus faibles pour ceux âgés de 15 à 24 ans ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (16,5% pour les hommes contre 8,6% pour les femmes). Pour ceux ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, on constate une différence de taux d'emploi importante en fonction de l'âge entre les hommes et les femmes. Alors que celles âgées de 15 à 24 ans avaient un taux d'emploi de 70,2% celui des hommes était de 57,8% et celles âgées de 50 à 64 ans avaient un taux d'emploi de 52,0% celui des hommes était de 71,1%.

**a) L'écart salarial en fonction de l'âge**

**GRAPHIQUE 11 : Evolution de l'écart salarial en fonction de l'âge pour les travailleurs à temps plein (1999-2004)**



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

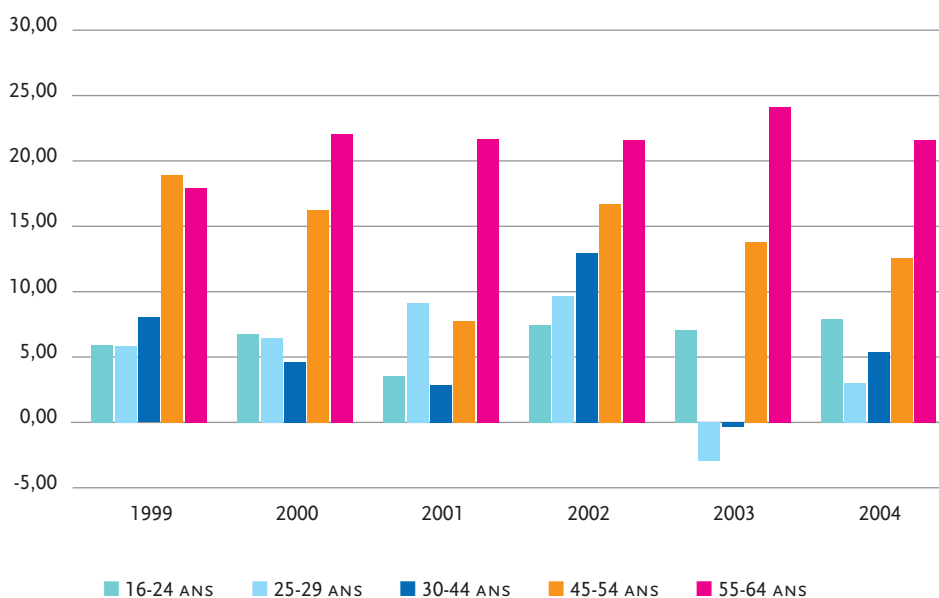
De façon générale, les écarts salariaux tendent à s'accroître avec l'âge. L'écart est assez important pour les 16-24 ans (11,67%) ; cependant ceci n'est pas très pertinent car peu d'hommes et de femmes de cet âge travaillent. Pour les travailleurs ayant la vingtaine, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes est de 8,0%. Pour ceux de 30 à 44 ans, l'écart de rémunération est de 8,4%. Pour ceux de 45-54 ans, 12,6% et pour ceux de 55-64 ans, 17,7%.

Cette augmentation des écarts salariaux pourrait indiquer que les femmes rencontrent des obstacles au cours de leur carrière professionnelle ou pendant leur cycle de vie active. 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 que l'on se constitue 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. Cependant, cet effet ne doit pas être surestimé. Dans les jeunes générations, il existe également un écart salarial important entre les hommes et les femmes. En outre, les causes des inégalités de salaire croissantes avec l'âge persistent. Rien n'indique par exemple que le plafond de verre disparaîtra de lui-même. Enfin, les grandes différences salariales dans la génération plus âgée se traduisent par de grandes différences dans les montants des pensions, de sorte que ce problème ne disparaît absolument pas lors de la mise à la pension mais qu'il revient sous une autre forme.

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. Le faible taux d'activité des femmes âgées joue ici aussi un rôle. Entre 1999 et 2004, l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est réduit dans toutes les catégories d'âge. Pourtant, le modèle toutes catégories d'âge confondues a à peine changé.

Pour les travailleurs à temps partiel (voir graphique 12), on constate le même phénomène. Cependant, l'écart salarial en fonction de l'âge est moins important que pour les travailleurs à temps plein pour les catégories d'âge inférieures. Par contre, à partir de 45 ans, l'écart salarial est plus grand que pour les travailleurs à temps plein. Entre 1999 et 2004, l'écart salarial entre les femmes et les hommes a augmenté pour les catégories d'âge 16-24 ans et 55-64 ans.

**GRAPHIQUE 12 : Evolution de l'écart salarial en fonction de l'âge pour les travailleurs à temps partiel (1999-2004)**

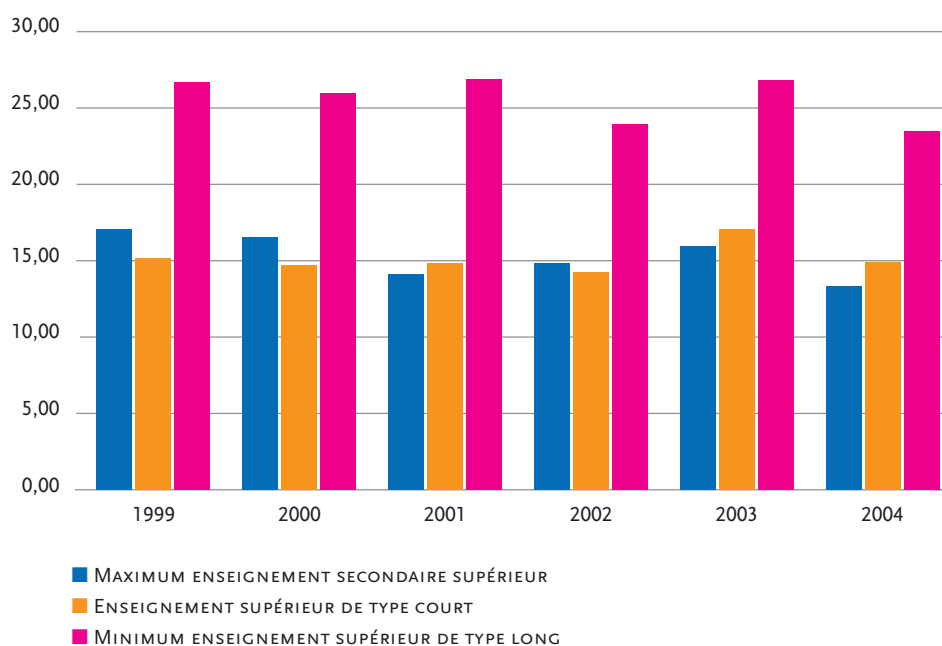


Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

## b) L'écart salarial en fonction du niveau d'éducation

Il existe un lien certain entre les salaires et le plus haut niveau d'éducation atteint tant pour les hommes que pour les femmes. Ceux qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur gagnent considérablement plus en moyenne que les autres, tandis que ceux qui n'ont qu'une formation de base gagnent nettement moins. Ainsi, les femmes qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur ou plus gagnaient en 2004 quelques 34 % de plus que celles ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Pour les hommes, cet écart s'élève à plus de 40%.

**GRAPHIQUE 13 : Evolution de l'écart salarial en fonction du niveau d'éducation pour les travailleurs à temps plein (1999-2004)**



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

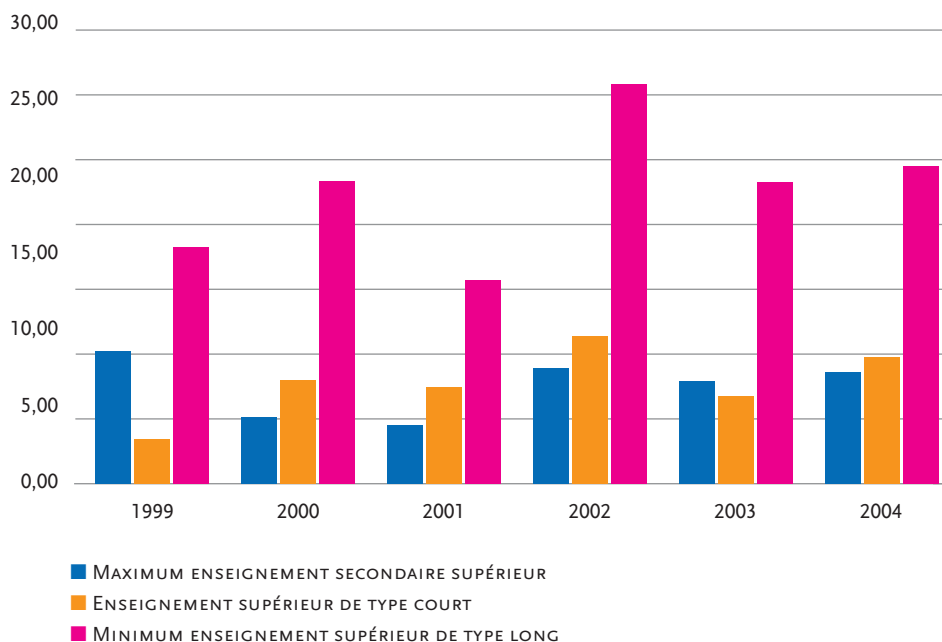
Les bénéfices retirés de l'éducation semblent être, en général, plus élevés pour les hommes que pour les femmes. Le salaire horaire des hommes ayant maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur s'élève à 13,03 EUR, il est de 11,29 EUR pour les femmes ayant le même niveau d'éducation ; soit un écart salarial de 13,4%. Le salaire horaire des hommes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur ou plus s'élève à 22,37 EUR, il est de 17,12 EUR pour les femmes ayant le même niveau d'éducation ; soit un écart salarial de 23,5%. 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 parce que souvent, elles négocient moins durement leur salaire.

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 peuvent gagner est insuffisant. Cela fait augmenter artificiellement le salaire moyen des femmes et donc diminuer la différence entre les hommes et les femmes dans ce groupe.



Pour les travailleurs à temps partiel, on constate le même phénomène. A savoir que l'écart salarial augmente avec le niveau d'éducation atteint.

**GRAPHIQUE 14 : Evolution de l'écart salarial en fonction du niveau d'éducation pour les travailleurs à temps partiel (1999-2004)**



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

L'évolution de l'écart salarial en fonction du diplôme entre 1999 et 2004 n'est pas la même pour les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel. Tant pour les travailleurs à temps plein qu'à temps partiel, on constate que l'écart salarial entre les hommes et les femmes ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur diminue. Pour ceux ayant un diplôme de l'enseignement supérieur de type court, l'écart de salaire reste au même niveau pour les travailleurs à temps plein ; par contre il augmente pour ceux à temps partiel. Et enfin, pour ceux ayant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long, l'écart diminue pour les temps plein alors qu'il augmente pour les temps partiel.

## Indicateur 5 : ségrégation sur le marché du travail

La ségrégation sur le marché du travail joue un grand rôle dans les écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Les hommes et les femmes travaillent en partie dans des métiers et des secteurs différents. C'est ce que l'on appelle la ségrégation horizontale. De plus, les femmes sont sous-représentées dans les fonctions supérieures, qui sont mieux rémunérées. C'est ce que l'on appelle la ségrégation verticale. Gert Theunissen et Luc Sels dans leur récente étude « *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)* » en arrivent à la conclusion que la ségrégation verticale est de loin le facteur le plus important dans l'écart salarial. La ségrégation horizontale sur le marché du travail occupe la troisième place, après les différences de genre dans les orientations d'étude, en d'autres termes la ségrégation horizontale dans l'enseignement.<sup>4</sup>

Les données de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires ne permettent pas d'appréhender entièrement l'indicateur 5 car des secteurs importants occupant de nombreuses femmes, tels l'enseignement et le secteur des soins de santé, ne sont pas repris dans cette enquête. A partir de l'enquête 2006 (pour laquelle les données seront disponibles en 2008), l'enquête sera élargie et il sera donc possible d'appréhender l'indicateur 5 dans sa totalité.

<sup>4</sup> Theunissen Gert en Luc Sels (2006) *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen)*. Een kritisch essay over de sekseloonkloof. Louvain : Acco

### a) Ségrégation horizontale : les secteurs

La ségrégation horizontale joue de différentes manières un rôle dans l'écart salarial. Tout d'abord, il existe de grandes différences entre secteurs quant à l'importance de l'écart salarial. Dans certains secteurs, l'écart salarial de genre est plutôt réduit mais les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes y sont très bas. Si ce sont principalement des femmes qui sont occupées dans le secteur, ceci influence l'écart salarial calculé pour tous les secteurs. Pour pouvoir faire une bonne comparaison, nous indiquons tant l'écart salarial que les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes sur la base desquels cet écart est calculé. On peut prendre, comme point de comparaison pour le niveau des salaires, le salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes : 14,15 EUR pour les femmes et 16,25 EUR pour les hommes. Les chiffres se portent sur l'industrie et le secteur des services.

Dans le secteur de l'habillement et des fourrures, les hommes gagnent en moyenne quasiment le double de leurs collègues femmes. Dans ce secteur, l'écart salarial est de 86,6%. Dans les secteurs où il existe un écart salarial négatif, les femmes gagnent en moyenne plus que les hommes. Ce sont les secteurs occupant proportionnellement plus de femmes employées ou ayant dans des fonctions supérieures, comme par exemple dans les secteurs « Autres industries extractives » et « Transports terrestres ».

97,5% des femmes qui travaillent à temps plein dans l'industrie et les services sont occupées dans un secteur où leurs collègues hommes gagnent en moyenne plus qu'elles. Pour 19% des femmes, cette différence est de plus de 25%. Pour 4% des femmes, le différentiel salarial dépasse 40%.

**TABLEAU 9 : Salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes (en EUR) et écart salarial par secteur, pour les secteurs C-K de la nomenclature NACE ainsi que le nombre et la part de femmes occupées dans le secteur (2004)**

NA CE	SECTEUR	SALAIRE FEMMES	SALAIRE HOMMES	ECART SALARIAL	NOMBRE DE FEMMES	PART DES FEMMES
18	INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DES FOURRURES	11,14	20,79	86,6%	3.626	80,08%
40	PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'EAU CHAUDE	14,32	23,95	67,2%	3.350	20,41%
30	FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL INFORMATIQUE	10,60	15,80	49,1%	193	33,93%
62	TRANSPORTS AÉRIENS	16,29	24,03	47,5%	1.571	38,49%
67	AUXILIAIRES FINANCIERS	16,47	23,47	42,5%	3.561	42,72%
19	INDUSTRIE DU CUIR ET DE LA CHAUSSURE	11,26	15,38	36,5%	524	42,52%
16	INDUSTRIE DU TABAC	13,06	17,71	35,6%	649	47,63%
33	FABRICATION D'INSTRUMENTS MÉDICAUX, DE PRÉCISION, D'OPTIQUE ET D'HORLOGERIE	12,26	15,93	29,9%	1.290	27,47%
65	INTERMÉDIATION FINANCIÈRE	18,90	24,52	29,8%	21.709	34,72%
32	FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS DE RADIO, TÉLÉVISION ET COMMUNICATION	15,34	19,82	29,3%	3.687	24,62%
31	FABRICATION DE MACHINES ET APPAREILS ÉLECTRIQUES	13,84	17,80	28,6%	3.772	17,36%
61	TRANSPORTS PAR EAU	17,11	21,85	27,7%	179	25,91%
17	INDUSTRIE TEXTILE	11,25	14,18	26,1%	9.628	34,78%
21	INDUSTRIE DU PAPIER ET DU CARTON	13,31	16,64	25,0%	2.187	15,83%
24	INDUSTRIE CHIMIQUE	16,37	20,33	24,2%	13.593	21,58%
73	RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	16,40	20,26	23,5%	3.188	33,71%

NA CE	SECTEUR	SALAIRE FEMMES	SALAIRE HOMMES	ECART SALARIAL	NOMBRE DE FEMMES	PART DES FEMMES
74	AUTRES SERVICES FOURNIS AUX ENTREPRISES	14,92	18,07	21,2%	38.878	35,53%
23	COKÉFACTION, RAFFINAGE ET INDUSTRIES NUCLÉAIRES	20,17	24,36	20,8%	729	15,72%
66	ASSURANCE	18,01	21,49	19,4%	9.259	43,95%
72	ACTIVITÉS INFORMATIQUES	16,66	19,84	19,1%	5.872	19,56%
52	COMMERCE DE DÉTAIL, À L'EXCLUSION DU COMMERCE DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET MOTOCYCLES	10,46	12,37	18,3%	35.208	50,36%
34	CONSTRUCTION ET ASSEMBLAGE DE VÉHICULES AUTOMOBILES, DE REMORQUES ET SEMI-REMORQUES	13,38	15,74	17,6%	4.114	9,36%
22	ÉDITION, IMPRIMERIE, REPRODUCTION	14,80	17,33	17,1%	6.828	33,04%
63	SERVICES AUXILIAIRES DES TRANSPORTS	12,90	15,02	16,5%	9.961	32,15%
15	INDUSTRIES ALIMENTAIRES	12,71	14,68	15,5%	14.216	24,68%
41	CAPTAGE, ÉPURATION ET DISTRIBUTION D'EAU	13,50	15,53	15,1%	475	17,38%
25	INDUSTRIE DU CAOUTCHOUC ET DES PLASTIQUES	13,52	15,48	14,5%	4.263	20,18%
51	COMMERCE DE GROS ET INTERMÉDIAIRES DU COMMERCE, À L'EXCLUSION DU COMMERCE DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET MOTOCYCLES	15,71	17,95	14,3%	27.953	25,85%
37	RÉCUPÉRATION DE MATIÈRES RECYCLABLES	10,51	11,95	13,7%	389	20,26%
70	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	14,68	16,53	12,6%	1.846	34,34%
36	FABRICATION DE MEUBLES; INDUSTRIES DIVERSES	11,21	12,58	12,2%	3.067	19,04%
55	HÔTELS ET RESTAURANTS	10,25	11,45	11,7%	11.375	43,04%
26	FABRICATION D'AUTRES PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	13,60	15,11	11,2%	2.140	8,06%
64	POSTES ET TÉLÉCOMMUNICATIONS	13,65	15,17	11,6%	16.948	26,74%
50	COMMERCE ET RÉPARATION DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES; COMMERCE DE DÉTAIL DE CARBURANTS	13,23	14,50	9,6%	3.655	11,53%
27	MÉTALLURGIE	15,51	16,69	7,6%	2.122	6,10%
29	FABRICATION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS	14,91	15,81	6,0%	3.199	9,82%
35	FABRICATION D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT	15,48	16,18	4,5%	918	6,13%
45	CONSTRUCTION	13,10	13,47	2,8%	4.815	4,37%
28	TRAVAIL DES MÉTAUX	13,29	13,66	2,8%	3.659	8,30%
20	TRAVAIL DU BOIS ET FABRICATION D'ARTICLES EN BOIS, LIÈGE, VANNERIE ET SPARTERIE	12,35	12,50	1,2%	880	9,27%
71	LOCATION SANS OPÉRATEUR	14,67	14,63	-0,3%	960	22,85%
60	TRANSPORTS TERRESTRES	13,23	12,24	-7,5%	6.100	8,42%
14	AUTRES INDUSTRIES EXTRACTIVES	17,47	15,11	-13,5%	192	8,00%

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

Les chiffres présentés ci-dessus montrent que dans la lutte contre le différentiel salarial de genre, des mesures spécifiques par secteur sont nécessaires. En effet, l'écart salarial varie selon le secteur de 86,6% à -13,5%.

Le tableau ci-après présente les dix secteurs occupant le plus de femmes, en indiquant à chaque fois l'écart salarial quand les données étaient disponibles. Le pourcentage de travailleuses se base sur l'Enquête sur les forces de travail. Ces pourcentages diffèrent quelque peu de ceux de l'Enquête sur la structure des salaires.

**TABLEAU 10: L'écart salarial dans les dix secteurs occupant le plus de femmes (nomenclature NACE) (2004)<sup>5</sup>**

SECTEUR	POURCENTAGE DE FEMMES	ECART SALARIAL
SERVICES DOMESTIQUES	84%	N.B.
SANTÉ ET ACTION SOCIALE	77%	N.B.
INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DES FOURRURES	76%	86,6%
SERVICES PERSONNELS	74%	N.B.
ENSEIGNEMENT	67%	N.B.
COMMERCE DE DÉTAIL, À L'EXCLUSION DU COMMERCE DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET MOTOCYCLES	58%	18,3%
ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	54%	12,6%
INDUSTRIE DU CUIR ET DE LA CHAUSSURE	52%	36,5%
ASSURANCE & CAISSES DE RETRAITE, À L'EXCLUSION DE L'ASSURANCE SOCIALE OBLIGATOIRE	52%	19,4%
HÔTELS ET RESTAURANTS	50%	11,7%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Enquête sur les forces de travail

Il y a plus de secteurs à forte prédominance masculine que l'inverse. Les dix secteurs « les plus masculins » comptent chacun plus de 89% de travailleurs masculins. Aucun secteur n'atteint un tel pourcentage de personnel féminin. En fait, il n'y a que trois secteurs où les femmes représentent plus de 75% de l'effectif du personnel. Le secteur « Services domestiques » est très restreint et n'occupe que 0,6% de toutes les femmes en emploi. Les secteurs « Santé et action sociale » et « Industrie de l'habillement et des fourrures » sont des secteurs très « féminins ».

**TABLEAU 11: L'écart salarial dans les dix secteurs occupant le plus d'hommes (nomenclature NACE) (2004)<sup>6</sup>**

SECTEUR	POURCENTAGE D'HOMMES	ECART SALARIAL
PÊCHE, PISCICULTURE ET SERVICES CONNEXES	100%	N.B.
EXTRACTION DE CHARBON, LIGNITE ET TOURBE	100%	N.B.
SYLVICULTURE, EXPLOITATION FORESTIÈRE ET SERVICES CONNEXES	95%	N.B.
FABRICATION DE MÉTAUX EN FORME PRIMAIRE	93%	7,6%
SECTEUR DE LA CONSTRUCTION	93%	2,8%
AUTRE EXTRACTION DE MINÉRAIS	91%	-13,5%
COLLECTE ET TRAITEMENT DES DÉCHETS ET EAUX USÉES	91%	N.B.
FABRICATION D'AUTRES MOYENS DE TRANSPORT	90%	4,5%
PRODUCTION D'ARTICLES EN BOIS, LIÈGE, ROTIN, VANNERIE, À L'EXCLUSION DU MOBILIER	90%	1,2%
TRANSPORT TERRESTRE; TRANSPORT PAR PIPELINE	90%	-7,5%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Enquête sur les forces de travail

<sup>5</sup> Basé sur « Femmes et hommes en Belgique, édition 2006 » p.35 et suivantes. Source : SPF Economie, DGSIE, EFT ; compilation : SEIN.

<sup>6</sup> Basé sur « Femmes et hommes en Belgique, édition 2006 » p.35 et suivantes. Source : SPF Economie, DGSIE, EFT ; compilation : SEIN.

L'écart salarial est considérablement plus faible dans les secteurs très masculins que dans les secteurs comptant une grande part de travailleuses. Etre un oiseau rare protège bien contre la discrimination salariale, semble-t-il. Il ne s'agit toutefois pas nécessairement des secteurs donnant les salaires les plus intéressants aux femmes. Dans le secteur financier, le salaire horaire brut moyen des femmes est par exemple de 18,90 EUR, malgré un écart salarial de 29,8%. Dans l'industrie du bois, une femme travaillant à temps plein ne gagne en moyenne que 12,35 EUR par heure, même si la différence avec son collègue masculin « n'est que » de 15 eurocents. En outre, sur base mensuelle, les petites différences en salaire horaire finissent par chiffrer.

Pour compléter l'image donnée plus haut, il est important de savoir dans quels secteurs la plupart des femmes sont occupées, et ce pas seulement en pourcentage mais également en nombres absolus. Ainsi, le tableau 9 donne également le nombre de femmes occupées dans les différents secteurs. Dans les dix secteurs occupant le plus grand nombre de femmes, l'écart salarial n'est pas inférieur à 11%.

#### ***b) Ségrégation horizontale : les professions***

Non seulement les hommes et les femmes travaillent souvent dans certains secteurs bien déterminés mais en plus, ils et elles se concentrent dans certaines professions. L'Enquête sur la structure des salaires utilise la nomenclature ISCO, limitée ici à 2 chiffres. Ceci donne parfois une classification assez grossière. Par exemple, le code 23 « personnel enseignant » comprend tant les professeurs d'université que les institutrices d'école maternelle. Toutefois, ces données concernent uniquement le personnel enseignant occupé dans l'industrie et les services. Il s'agit d'un petit nombre d'intéressés et de ce fait, les différences individuelles se font fortement ressentir dans les moyennes. De plus, il existe une grande fluctuation dans les chiffres au fil des ans. Pour pallier à ce problème, un écart salarial moyen a été calculé pour les années 1999 à 2004. Pour ces cinq dernières années, aucune diminution claire et nette de l'écart salarial entre hommes et femmes n'a pu être constatée pour les différentes catégories professionnelles.

**TABEAU 12 : Le salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes (en EUR) (2004), l'écart salarial (1999-2004) ainsi que le nombre et la part des femmes occupées dans une certaine catégorie professionnelle, nomenclature ISCO (2004)**

CODE -ISCO	PROFESSIONS	SALAIRE FEMMES	SALAIRE HOMMES	ECART SALARIAL MOYEN 1999-2004	NOMBRE DE FEMMES	PART DES FEMMES
13	DIRIGEANTS ET GÉRANTS	21,90	31,80	34,1%	1.250	18,89%
52	MODÈLES, VENDEURS ET DÉMONSTRATEURS	10,61	13,88	24,6%	24.581	63,86%
81	CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS FIXES	11,79	15,69	23,4%	4.180	12,10%
12	DIRECTEURS ET CADRES DE DIRECTION SPÉCIALISÉS	26,33	33,40	22,7%	7.131	19,36%
24	AUTRES SPÉCIALISTES DES PROFESSIONS INTELLECTUELLES ET SCIENTIFIQUES (PAR EXEMPLE JURISTES, SCIENCES SOCIALES, ARTISTES)	21,06	25,45	22,6%	24.424	33,59%
51	PERSONNEL DES SERVICES DIRECTS AUX PARTICULIERS	10,66	12,74	20,3%	11.389	43,98%
82	CONDUCTEURS DE MACHINES ET OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE	11,73	14,12	19,5%	14.859	17,08%
73	ARTISANS	11,08	13,63	18,8%	2.680	21,15%
93	MANŒUVRES ET MANUTENTIONNAIRES DES MINES, DE LA CONSTRUCTION, DES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES ET DES TRANSPORTS	10,93	13,29	18,1%	11.950	19,22%
32	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DES SCIENCES DE LA VIE ET DE LA SANTÉ	15,30	17,40	17,4%	2.569	53,51%
34	AUTRES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES	15,97	18,83	17,3%	18.786	47,53%
22	SPÉCIALISTES DES SCIENCES DE LA VIE ET DES PROFESSIONS DE LA SANTÉ	18,51	21,83	16,9%	2.579	50,59%
31	TECHNICIENS	14,42	17,13	16,6%	6.886	13,70%
74	AUTRES ARTISANS	10,48	12,31	16,2%	15.895	30,92%
91	OUVRIERS NON QUALIFIÉS DU COMMERCE ET DES SERVICES	10,20	11,94	16,1%	5.926	65,05%
21	INGÉNIEURS DES SCIENCES PHYSIQUES ET MATHÉMATIQUES	19,25	21,72	14,0%	8.980	15,12%
72	ARTISANS ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE	11,94	13,75	13,9%	3.650	4,31%
42	EMPLOYÉS EN CONTACT DIRECT AVEC LA CLIENTÈLE	12,20	14,41	13,6%	18.580	67,53%
41	EMPLOYÉS DE BUREAU	14,00	15,78	12,1%	103.063	52,49%
71	ARTISANS ET OUVRIERS DU BÂTIMENT	11,43	12,95	9,2%	391	0,84%
83	CONDUCTEURS DE VÉHICULES ET DE MACHINES MOBILES	12,37	11,89	5,2%	2.562	3,92%
23	PERSONNEL ENSEIGNANT	26,39	19,50	-3,7%	366	38,61%

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

On trouve d'assez grandes différences salariales au sein mêmes des catégories professionnelles. L'écart salarial dépasse les 15% dans 15 des 21 catégories professionnelles. Pour 99,9% des femmes occupées dans l'industrie et les services, les hommes de la même catégorie professionnelle qu'elles gagnent en moyenne plus. Cet écart est de plus de 10% pour 98,9% des femmes et de plus de 20% pour 24,9% des femmes.

Ces données doivent également être lues en tenant compte de l'information sur les secteurs. Alors que les différences salariales moyennes dans le secteur de la construction étaient relativement faibles, il apparaît que l'écart salarial pour les ouvriers de la construction – donc pas les employés, le personnel logistique et les directeurs dans le secteur de la construction – est quand même de 9,2%. C'est d'ailleurs dans la catégorie professionnelle des ouvriers de la construction que l'on trouve la plus petite part de femmes. En 2004, cette proportion a baissé jusqu'à 0,84%. On trouve la deuxième plus petite part de femmes chez les « conducteurs de véhicules et de machines mobiles ». L'écart salarial y est de 5,2%.

Les différences homme-femme dans les catégories professionnelles 12 et 13 reflètent en réalité la ségrégation verticale, qui est traitée dans le point suivant.

### ***c) Ségrégation verticale***

Les femmes sont encore sous-représentées au sommet de la hiérarchie. Pour la période 1999 – 2004, la part de femmes dans les chefs d'entreprise et cadres supérieurs auprès de la direction (code ISCO 12) oscille entre 14 et 21%. Parmi les dirigeants (code ISCO 13) la part des femmes pour la même période oscille entre 14 et 26%. En 2004, la part des femmes dans ces deux catégories professionnelles était de 19%. Il faut également tenir compte ici d'une certaine fluctuation des chiffres mais il n'y a presque pas de tendance à la hausse quant à la présence des femmes dans les fonctions supérieures.

En outre, il semble y avoir de très grandes différences salariales entre les hommes et les femmes au sein des « directeurs et cadres de direction spécialisés » (code ISCO 12) : on y trouve un écart salarial de 22,7%. Au sein des « dirigeants » (code ISCO 13), l'écart salarial atteint même 34,1%.

Il existe une corrélation relativement forte entre l'écart salarial et ce que l'on appelle le « plafond de verre ». Lorsque, dans un secteur, les femmes arrivent, difficilement, à accéder à des postes de direction ou de cadre, l'écart salarial est plus grand. Dans l'industrie et les services, 4,4% des travailleurs masculins sont dirigeants, directeurs ou cadres supérieurs (codes ISCO 12 et 13). Ce pourcentage n'est que de 3,5% pour les femmes. La différence entre ces deux pourcentages varie quelque peu entre les secteurs. Il existe une corrélation de 54,8% entre la différence dans ces deux proportions et l'écart salarial de genre dans les secteurs. Ceci veut dire que les différences d'écart salarial entre les secteurs sont en corrélation étroite avec la mesure dans laquelle la part d'hommes exerçant une fonction supérieure est plus grande que la part de femmes occupant cette même fonction.

L'ampleur du plafond de verre varie fortement selon les secteurs. Dans le secteur « Transports par eau » le plafond de verre est très important ; la différence entre les hommes et les femmes dirigeants est de 21,1 points de pourcentage. Dans l'industrie de l'habillement et des fourrures, cette différence est de 13,2 points de pourcentage. 14,2% des hommes occupés dans ce secteur revêtent la fonction de directeur, dirigeant ou cadre supérieur contre 1% des femmes dans une de ces fonctions. Un écart salarial négatif va de pair avec une présence relativement plus importante de femmes dans des fonctions dirigeantes. Dans le secteur « Transports terrestres » (NACE 60), il y a proportionnellement plus de femmes au sommet de la hiérarchie : 3,6% de femmes contre 1,1% d'hommes. Pour éviter tout malentendu, cela porte sur une présence relative. En chiffres absolus, il y a plus d'hommes dirigeants : 702 des 924 soit 76% dans le secteur « Transports terrestres ».

### ***d) L'écart salarial de genre à la lumière de l'écart salarial général***

Les différences salariales entre les femmes et les hommes sont aussi liées aux différences salariales générales dans un secteur. Allant de pair avec la ségrégation verticale, en d'autres mots la sous-représentation des femmes dans les fonctions supérieures et leur sur-représentation dans les fonctions moins élevées, les différences entre hauts et bas salaires dans un secteur pèsent également sur l'écart salarial de genre.

Le calcul de l'écart sur la base de la différence entre le 5<sup>ème</sup> et le 85<sup>ème</sup> percentile a servi d'indicateur pour déterminer l'écart salarial général. Cela signifie que pour mesurer les bas salaires, on a pris comme référence le salaire en deçà duquel se trouvaient 5% des travailleurs et au-delà duquel se trouvaient 95 % des travailleurs. Pour mesurer les salaires élevés, on a pris le salaire en deçà duquel se trouvaient 85% des travailleurs du secteur et au-delà duquel se trouvaient 15% des travailleurs. Il est nécessaire de procéder ainsi car calculer sur la base du salaire le plus élevé et du salaire le moins élevé dans un secteur donnerait une image biaisée. Cela vaut surtout pour les salaires élevés, car ils ne sont en principe pas limités. L'écart salarial général est calculé par analogie avec l'écart salarial de genre : la différence entre le 5<sup>ème</sup> et le 85<sup>ème</sup> percentile exprimé en tant que pourcentage du 85<sup>ème</sup> percentile.

L'écart salarial général varie entre 70,5% dans le secteur « Transports par eau » et 29,86% dans l'industrie de la construction. Tant la valeur médiane que la moyenne tous secteurs confondus s'élèvent à 51%. Les travailleurs ayant un salaire élevé gagnent en moyenne 51% de plus que les travailleurs ayant un bas salaire. Entre l'écart salarial de genre et l'écart salarial général, il y a une corrélation de 49,4%. On retrouve plutôt de grands écarts salariaux de genre dans les secteurs caractérisés par de grandes différences salariales générales.

Trois des cinq secteurs ayant le plus grand écart salarial général se retrouvent également dans le top cinq des secteurs ayant le plus grand écart salarial de genre. Les deux autres secteurs ont encore un écart salarial de plus de 20%.

**TABLEAU 13 : Les cinq secteurs ayant les plus grandes différences salariales générales et l'écart salarial de genre, parmi les travailleurs à temps plein (2004)**

NACE	SECTEUR	ECART SALARIAL DE GENRE	ECART SALARIAL GÉNÉRAL
61	TRANSPORTS PAR EAU	27,6%	70,5%
40	PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, GAZ, DE VAPEUR ET D'EAU CHAUDE	67,2%	69,9%
73	RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	23,5%	68,0%
62	TRANSPORTS AÉRIENS	47,5%	66,3%
67	AUXILIÈRES FINANCIERS	42,5%	64,1%

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

Dans les cinq secteurs ayant le plus petit écart salarial général, l'écart salarial de genre n'est nulle part supérieur à 14%.

**TABLEAU 14 : Les cinq secteurs ayant les plus petites différences salariales générales et l'écart salarial de genre, parmi les travailleurs à temps plein (2004)**

NACE	SECTEUR	ECART SALARIAL DE GENRE	ECART SALARIAL GÉNÉRAL
36	FABRICATION DE MEUBLES ; INDUSTRIES DIVERSES	12,2%	37,2%
37	RÉCUPÉRATION DE MATIÈRES RECYCLABLES	13,7%	36,2%
20	TRAVAIL DU BOIS ET FABRICATION D'ARTICLES EN BOIS, LIÈGE, VANNERIE ET SPARTERIE	1,2%	35,4%
55	HÔTELS ET RESTAURANTS	11,7%	35,2%
45	CONSTRUCTION	2,8%	29,9%

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

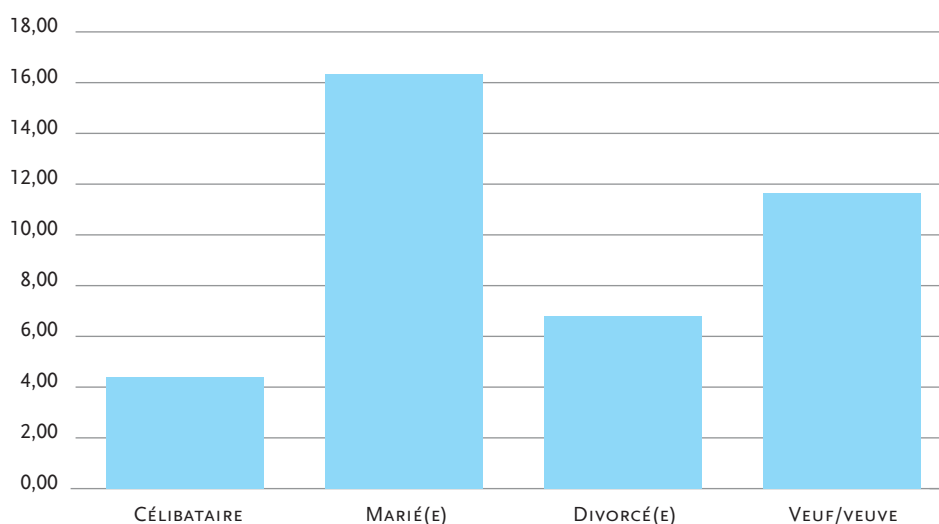


## Indicateurs complémentaires : état civil et composition du ménage

En complément des indicateurs européens, nous présentons l'écart salarial en fonction de l'état civil et de la composition du ménage. Les soins à prodiguer aux enfants sont souvent spontanément évoqués pour expliquer l'écart salarial. La répartition inégale des tâches familiales est la cause majeure de la répartition inégale du travail à temps partiel. Comme nous l'avons montré, le travail à temps partiel ne débouche pas uniquement sur un salaire mensuel moins élevé, mais il a aussi un effet négatif sur les salaires horaires bruts moyens. La répartition inégale des tâches familiales a toutefois également un effet sur les salaires des femmes et des hommes qui travaillent à temps plein.

Il ressort des données chiffrées que l'état civil et la composition du ménage ont même un impact très important sur les différences de salaire entre hommes et femmes. Alors que pour les hommes, le fait de se marier, d'avoir une compagne et des enfants a un impact très positif sur le salaire ; il s'avère que c'est quasi l'inverse pour les femmes : avoir un partenaire a un effet favorable sur le salaire, mais avoir des enfants a un impact négatif. Ne pas avoir de partenaire, mais bien des enfants a un impact moins négatif mais n'oublions pas qu'il s'agit ici uniquement de travailleurs à temps plein. Il convient également de tenir compte de l'effet de l'âge : les jeunes sont plus souvent célibataires et sans enfants et ont un salaire moins élevé. Dans cette catégorie, l'écart salarial n'est pas si important; il s'élargit en effet au fil de la carrière, dans la mesure où les femmes rencontrent en moyenne plus d'obstacles.

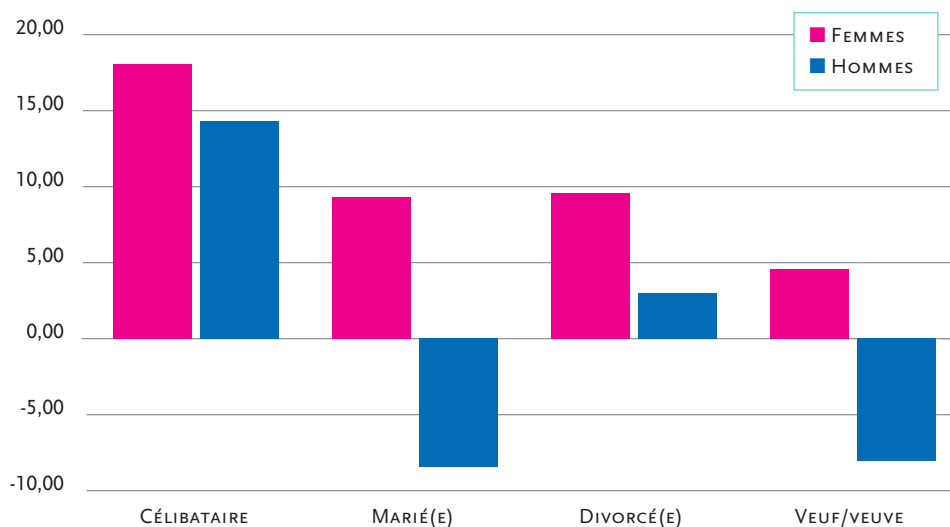
**GRAPHIQUE 15 : L'écart salarial en fonction de l'état civil chez les travailleurs à temps plein (2004)**



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

L'écart salarial varie considérablement selon l'état civil. La différence au niveau du salaire horaire brut moyen est la plus importante chez les personnes mariées. Alors que les femmes mariées qui sont occupées à temps plein dans l'industrie et les services ont un salaire horaire brut moyen de 14,74 EUR, les hommes eux perçoivent 17,62 EUR. Cela équivaut à un écart salarial de 16,4%. En fait, l'écart salarial en fonction de l'état civil a un double effet : l'effet de l'état civil sur le salaire moyen des femmes et l'effet sur le salaire moyen des hommes. Dans le graphique 16, la différence est calculée par rapport au salaire horaire brut moyen des hommes, quel que soit l'état civil. Les hommes mariés et les veufs gagnent en moyenne plus (ce qui engendre donc un effet négatif), les hommes divorcés et les isolés gagnent en moyenne moins. Quel que soit leur état civil, les femmes gagnent en moyenne toujours moins que le salaire horaire brut moyen des hommes. La différence est la plus grande pour les isolées et la plus réduite pour les veuves.

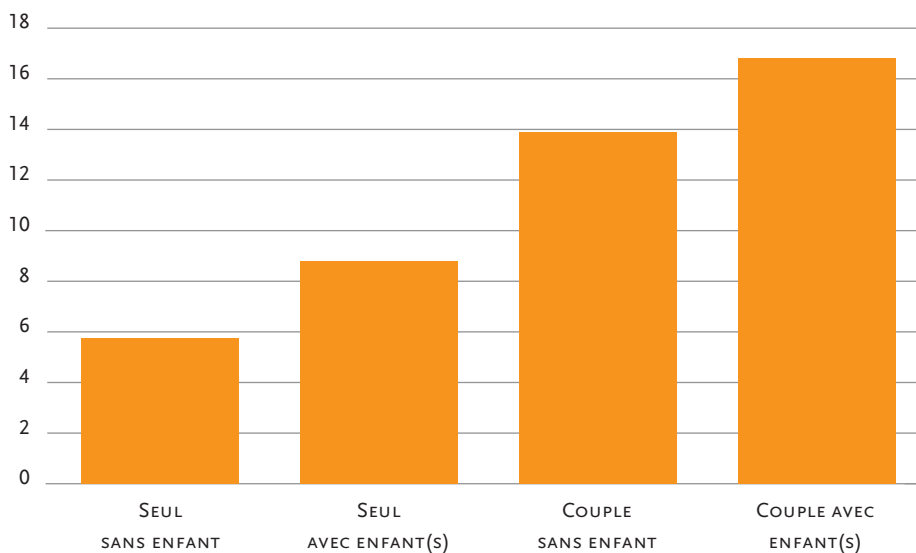
**GRAPHIQUE 16 : L'écart salarial pour les femmes et les hommes par rapport au salaire horaire brut moyen des hommes selon l'état civil (2004)**



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

L'état civil ne donne aucune indication quant à la présence d'enfants dans une famille. Nous distinguons quatre types de famille : les isolés et les couples, à chaque fois avec ou sans enfants (cf. graphique 17). Les différences dans les salaires horaires bruts moyens sont encore plus prononcées ici. Pour les hommes et les femmes qui vivent avec un partenaire et un ou plusieurs enfants, on observe un écart salarial de 16,8%. Lorsqu'il n'y a pas d'enfants, il est de 13,9%. Les mères isolées travaillant à temps plein gagnent en moyenne 8,8% de moins que les pères isolés travaillant à temps plein. C'est chez les isolés sans enfant que l'écart est le plus réduit : 5,8%.

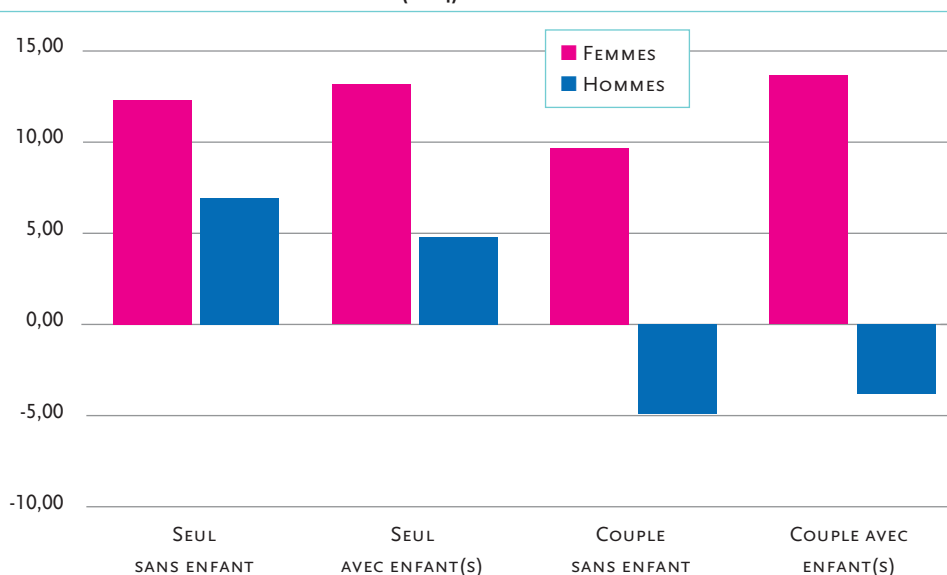
**GRAPHIQUE 17 : L'écart salarial selon le type de famille pour les travailleurs à temps plein (2004)**



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

Plus que l'état civil, le fait d'avoir ou non des enfants et d'avoir ou non un partenaire est très important pour l'écart salarial. Lorsque nous distinguons à nouveau les différents effets de la situation familiale sur le salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes et que nous calculons l'écart par rapport au salaire horaire brut moyen des hommes, quel que soit le type de famille, nous obtenons l'image suivante.

**GRAPHIQUE 18 : L'écart salarial pour les femmes et les hommes par rapport au salaire horaire brut moyen des hommes selon l'état civil (2004)**



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

Le grand écart salarial entre les hommes et les femmes qui sont en couple avec enfant(s) est surtout dû à la pression à la baisse sur les salaires des femmes. En fait, ce sont les « Dink's » (double income no kids, soit les couples sans enfants où les deux partenaires ont un emploi à temps plein), qui s'en tirent le mieux. Les hommes dépassent de loin le salaire horaire brut moyen des hommes (représenté ici à nouveau comme un écart négatif), les femmes se situent en dessous de la moyenne, mais à peine. En outre, les pères travaillant à temps plein et ayant une partenaire gagnent en moyenne plus, les hommes isolés et les pères isolés gagnent en moyenne moins que le salaire horaire brut moyen des hommes. Les femmes isolées gagnent en moyenne plus que les mères ayant ou non un partenaire bien que dans cette catégorie, on trouve relativement plus de jeunes. Les femmes ayant un partenaire et des enfants perçoivent le salaire horaire brut moyen le plus bas. La situation des mères isolées qui travaillent à temps plein est quelque peu meilleure.



# III. Décomposition de l'écart salarial

## Indicateur 6 : la répartition de l'écart salarial

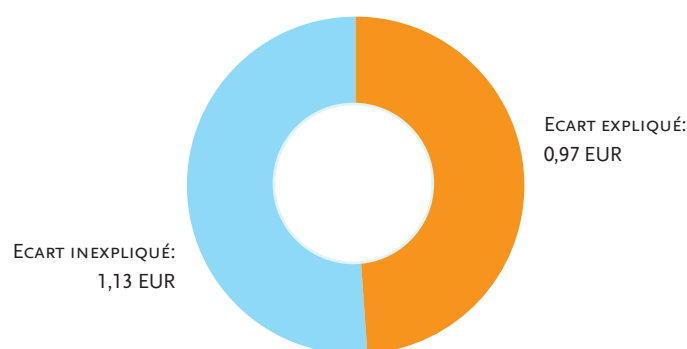
L'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires comprend un grand nombre de données salariales individuelles, ce qui permet de répartir l'écart salarial entre les femmes et les hommes en différentes composantes. Cela se fait au moyen d'une technique économétrique appelée décomposition Oaxaca-Blinder.

L'écart salarial se compose d'une partie expliquée et d'une partie inexpliquée. La partie expliquée reproduit la forte influence des différentes caractéristiques de la position des hommes et des femmes sur le marché du travail. Etant donné que les femmes travaillent davantage dans des secteurs moins rémunérateurs, elles perçoivent en moyenne un salaire plus bas. Ou encore : comme la femme se constitue en moyenne une moins grande ancienneté que l'homme et comme l'ancienneté est importante pour la détermination du salaire, son salaire est en moyenne inférieur. Il s'agit de différences qui peuvent être constatées objectivement. Cela ne signifie pas qu'elles puissent être légitimes : si les jeunes filles sont systématiquement orientées vers des formations présentant moins d'opportunités de travail, si les femmes n'ont parfois pas d'autre choix que de travailler à temps partiel ou dans certains secteurs moins attrayants, ceci peut expliquer l'écart salarial mais n'en constitue aucunement la légitimation.

La partie inexpliquée est ce qui reste de l'écart salarial : malgré les mêmes caractéristiques, les femmes gagnent moins. Même en ayant une ancienneté égale et un âge égal dans le même secteur et la même profession, les femmes gagnent en moyenne moins. Mais une remarque s'impose ici aussi. Ainsi, il apparaît qu'un diplôme universitaire par exemple est moins rentable pour les femmes. Tant que nous ne savons pas si ceci dépend de la différence de diplôme (ingénieur ou historien) ou si c'est au contraire la conséquence d'une discrimination évidente, il est difficile de se prononcer plus sur ce sujet. La partie inexpliquée de l'écart salarial se compose de deux facteurs : ce qui n'est pas encore expliqué et ce qui est inexplicable !

Sur la base des données de l'enquête de 2004, la DGSIE a établi une répartition où 46% de l'écart salarial est expliqué.

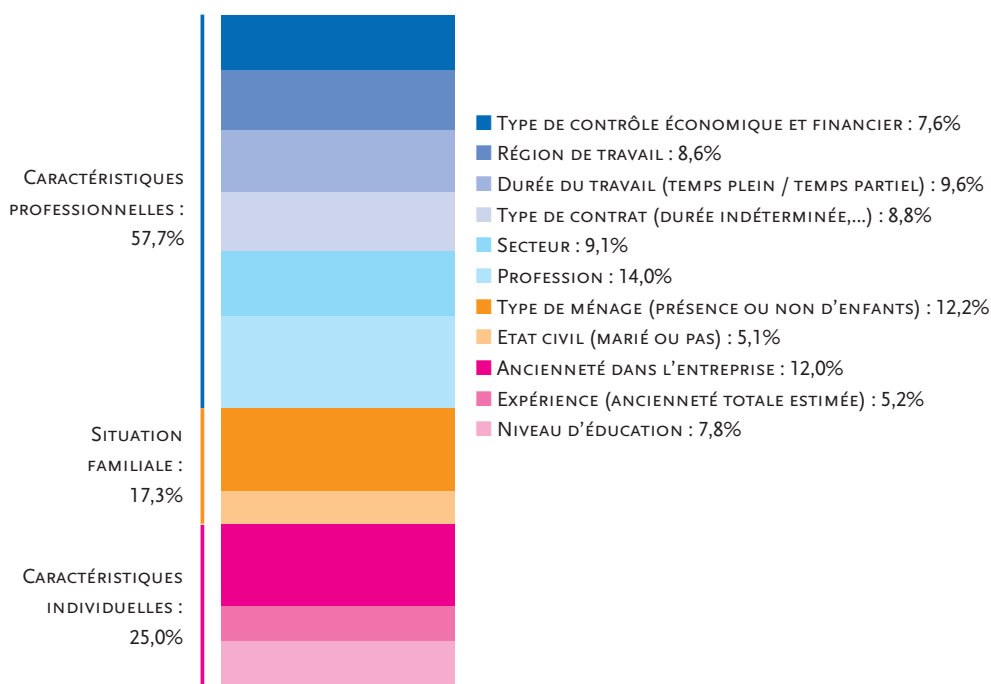
**GRAPHIQUE 19 : Décomposition de l'écart salarial (2004)**



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

Nous pouvons ensuite continuer à subdiviser la partie expliquée. Nous constatons que les caractéristiques individuelles constituent un quart de l'explication. C'est surtout l'ancienneté au sein de l'entreprise qui joue un rôle déterminant. Il convient de souligner ici que l'ancienneté totale sur le marché du travail ou au sein du secteur n'a pu être totalement calculée mais n'a pu être qu'appréhendée, l'effet global de l'interruption de carrière, etc. n'est donc pas pris en compte. Le niveau de l'enseignement est également important, mais cet effet se résout pour une grande part « de façon automatique » parce qu'entre-temps les jeunes femmes ont reçu une formation au moins aussi bonne que les jeunes hommes. Dans les groupes d'âge plus élevés, on rencontre encore une différence importante, ce qui en explique l'influence de l'éducation sur l'écart salarial.

**GRAPHIQUE 20 : Décomposition de l'écart salarial (2004) – Détails de la partie expliquée**



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

De même, la situation familiale a une grande influence sur l'écart salarial. Le fait d'avoir ou non des enfants explique 12,2% de l'écart salarial (explicable). Toutefois, la plus grande partie de l'explication porte sur les caractéristiques professionnelles de la personne concernée. La profession constitue 14,0% de la partie expliquée, ce qui souligne l'importance de la ségrégation verticale (le plafond de verre). Il ne s'agit d'ailleurs pas ici – ou pas totalement – de la problématique des classifications de fonction. En effet, un écart salarial se présente ici parce que des professions semblables ou équivalentes sont différemment rémunérées. Ce facteur se présentera plutôt dans la partie inexpliquée de l'écart salarial.

Le secteur compte pour 9,1% de l'explication, ce qui permet de dire que la ségrégation horizontale constitue un facteur d'explication important de l'écart salarial. Quelques caractéristiques de l'entreprise telles que la région et le contrôle des entreprises sont probablement d'ailleurs fortement liées aux secteurs de sorte qu'il vaut mieux examiner ces facteurs simultanément. Le niveau d'analyse le plus détaillé n'a d'ailleurs pas été utilisé tant pour le secteur que pour la profession en raison de limites techniques. Si cela avait malgré tout été le cas, la partie totale expliquée aurait probablement été plus grande parce que les deux facteurs seraient devenus plus importants.

Pour terminer, on sait que le travail à temps plein et un contrat à durée indéterminée sont mieux rémunérés et que ce sont surtout les hommes qui se trouvent dans une telle situation.

# Conclusions

- L'écart salarial calculé sur la base du salaire mensuel brut moyen est de 15% pour les travailleurs à temps plein dans l'industrie et les services.
- Entre 1999 et 2004, on constate une légère tendance à la baisse de l'écart salarial chez les travailleurs à temps plein même si cette tendance n'est pas très prononcée. En outre, il y a une augmentation de la proportion de travailleurs à temps partiel. L'écart salarial augmente pour les travailleurs à temps partiel.
- L'écart salarial total, calculé sur la base de la répartition des coûts salariaux, s'élève à 3,267 milliards EUR en 2004. Autrement dit, l'ensemble des travailleuses a perçu 3,267 milliards EUR trop peu pour être rémunérées de façon égale par journée ouvrable prestée. Si l'on ne pratique aucune correction pour la répartition inégale du travail à temps partiel, les femmes ont gagné 5,816 milliards trop peu.
- En pourcentage, les femmes se situent plus souvent dans les catégories salariales inférieures. Dans l'industrie et les services, 10,3% des travailleuses à temps plein perçoivent mensuellement moins de 1.500 EUR brut. Ce pourcentage n'est que de 2,7% chez les hommes. 45,2% des femmes et 25,2% des hommes perçoivent mensuellement moins de 2.000 EUR brut.
- En pourcentage, les hommes se situent plus souvent dans les catégories salariales supérieures. Dans l'industrie et les services, 5,6% des hommes travaillant à temps plein gagnent mensuellement plus de 5.000 EUR brut. A peine 2,4% des femmes perçoivent autant.
- Le travail à temps partiel reste principalement une affaire de femmes. 82,8% des travailleurs à temps partiel sont des femmes. 40,4% des femmes travaillent à temps partiel contre 6,6% des hommes.
- Chez les hommes, le travail à temps partiel est moins courant dans la catégorie d'âge de 25 à 49 ans (4,6%). Chez les femmes, le pourcentage de travail à temps partiel croît avec l'âge.
- Le travail à temps partiel a un impact négatif sur le salaire horaire brut des femmes et des hommes.
- L'écart salarial entre les femmes travaillant à temps plein et celles travaillant à temps partiel est aussi grand que l'écart salarial entre les femmes travaillant à temps plein et les hommes travaillant à temps plein, à savoir 12,9% (calculé sur la base des salaires horaires bruts moyens). L'écart salarial entre les hommes travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein est de 15,9%. La différence (exprimée en salaire horaire brut moyen) entre les femmes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein s'élève à 24,2%.
- Au cours de la période 1999-2004, la différence en salaire horaire brut moyen entre les hommes travaillant à temps partiel et ceux travaillant à temps plein s'est réduite. Il s'agit probablement d'une conséquence de l'augmentation du travail à temps partiel (temporaire) chez les hommes mieux rémunérés.
- A mesure que le niveau de formation augmente, les hommes et les femmes ont plus souvent un emploi : 86,1% des hommes et 79,1% des femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur sont au travail. Chez les personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, 50,8% des hommes et 30,0 % des femmes ont un emploi.
- Davantage d'hommes que de femmes ont un emploi. La différence de taux d'emploi entre les hommes et les femmes s'accroît avec l'âge et se réduit avec l'augmentation du niveau d'éducation.

- L'écart salarial s'élargit au fil de la carrière. La progression salariale est généralement plus rapide chez les hommes. Les femmes rencontrent plus d'obstacles. L'écart salarial entre les hommes et les femmes de 55 à 64ans est de 17,7%.
- Il y a un lien très étroit entre niveau de formation et salaire. Les hommes hautement qualifiés retirent plus d'avantages de leur formation que les femmes hautement qualifiées. Alors que les femmes hautement qualifiées perçoivent en moyenne 34% de plus que les femmes faiblement qualifiées, cette différence passe à 40% chez les hommes.
- L'écart salarial est plus grand parmi les personnes hautement qualifiées. Entre 1999 et 2004, cet écart a diminué pour les travailleurs à temps plein, mais il s'est élargi pour les travailleurs à temps partiel.
- L'écart salarial varie fortement selon le secteur. On observe la plus grand écart salarial dans le secteur « Industrie de l'habillement et des fourrures ».
- 97,5% des femmes travaillant à temps plein dans l'industrie et les services sont occupées dans un secteur où leurs collègues masculins gagnent en moyenne plus qu'elles. La différence dépasse 25% pour 19% des femmes.
- L'écart salarial est notablement plus réduit dans les secteurs typiquement masculins que dans les secteurs comptant une grande proportion de travailleuses.
- 99,9% des femmes occupées dans l'industrie et les services pris ensemble gagnent en moyenne moins que les hommes de la même catégorie professionnelle.
- Il y a une corrélation assez forte entre l'écart salarial et ce qu'on appelle le « plafond de verre ». Il y a une corrélation de 54,8% entre la différence dans le pourcentage des travailleurs masculins qui sont directeurs ou cadres supérieurs et le pourcentage de travailleuses qui sont directeurs ou cadres supérieurs et l'écart salarial de genre. En d'autres termes, plus la proportion de femmes dans des fonctions supérieures est grande plus l'écart salarial est petit.
- Outre la sous-représentation des femmes au sommet de la hiérarchie, il semble y avoir aussi un grand écart salarial au sein de ces catégories professionnelles. Chez les directeurs et cadres de direction (ISCO 12) l'écart salarial est de 22,7%. Chez les dirigeants (ISCO 13), la différence salariale moyenne peut aller jusqu'à 34,1%.
- On retrouve plutôt les grandes différences salariales entre femmes et hommes dans les secteurs connaissant de grandes différences salariales générales entre salaires élevés et bas salaires. Il existe une corrélation de 49,4% entre l'écart salarial de genre et l'écart salarial général (calculé sur la base du 5<sup>ème</sup> et du 85<sup>ème</sup> percentile salarial dans un secteur).
- L'écart salarial varie fortement en fonction de l'état civil. La différence en salaire horaire brut moyen est la plus grande chez les personnes mariées. Entre les hommes et les femmes mariés travaillant à temps plein, il y a un écart salarial de 16,4%.
- Les hommes mariés et les veufs gagnent en moyenne plus que les hommes divorcés et les célibataires. Chez les femmes, les différences salariales en fonction de l'état civil sont analogues mais moins prononcées.
- La présence d'enfants au sein du ménage a un grand impact sur l'écart salarial. Il y a un écart salarial de 16,8% pour les hommes et les femmes qui cohabitent avec un partenaire et des enfants. L'écart salarial est de 13,9% pour les hommes et les femmes ayant un partenaire mais pas d'enfant. Les mères isolées travaillant à temps plein perçoivent en moyenne 8,8% de moins que les pères isolés travaillant à temps plein. L'écart est le plus réduit (5,8%) pour les isolés sans enfants.



- Les hommes en couple gagnent en moyenne plus que les hommes célibataires.
- Les femmes travaillant à temps plein et ayant des enfants gagnent en moyenne par heure moins que les femmes sans enfant.
- 46% de l'écart entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein peut être expliqué. En d'autres termes, pour 2,1 EUR qu'une femme gagne en par heure moyenne en moins que les hommes, 97 eurocents peuvent être attribués à une série de facteurs. 1,13 EUR ne peut pas être expliqué sur base des données.
- La partie expliquée de l'écart salarial se compose de la manière suivante : 57,7% par des caractéristiques professionnelles, 25% par des caractéristiques individuelles et 17,3% par la situation familiale. Les facteurs qui ont un impact important sont l'ancienneté dans l'entreprise (12,0), la profession (14%) et le fait d'avoir ou non des enfants (12,2%).



# Recommandations stratégiques

L'écart salarial est multidimensionnel ; le réduire est l'affaire de plusieurs parties.

La discrimination salariale au sens strict ne constitue qu'une partie de l'inégalité. L'écart salarial dans son ensemble est dû aux différentes positions des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi, par exemple le fait que ce sont le plus souvent les femmes qui travaillent à temps partiel, qui prennent une interruption de carrière, qui décrochent des contrats temporaires, qui ont des difficultés à accéder à des fonctions dirigeantes et qui sont engagées dans des secteurs spécifiques moins bien rémunérés.

## 1. L'introduction de systèmes de classification de fonctions analytiques dans la lutte contre la discrimination salariale

En 2007, il est tout à fait inacceptable qu'un même emploi soit évalué de façon différente selon qu'il est effectué par une femme ou par un homme. Dans le cadre du projet EVA, qui s'est récemment clôturé, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a étudié cette problématique de façon approfondie et y a cherché des solutions. Les employeurs ont une grande responsabilité dans l'élimination de la discrimination salariale qui apparaît au niveau de la classification de fonctions et du salaire connexe. Les systèmes de classification de fonctions analytiques offrent la meilleure garantie de ne pas avoir de discrimination basée sur le genre, à condition que ces systèmes soient bien adaptés. Les systèmes analytiques peuvent donc réduire l'écart salarial et ils favorisent l'analyse des différences de salaire qui persistent entre les femmes et les hommes. Il existe toutefois un certain nombre de pièges au niveau du genre dans l'introduction de systèmes de classification de fonctions analytiques, si bien que tout le processus doit être contrôlé et exécuté avec le plus grand soin.<sup>7</sup> L'introduction de systèmes de classification de fonctions analytiques au niveau des secteurs devrait inciter les entreprises à recourir elles également à ces systèmes. Les autorités doivent elles aussi développer les instruments nécessaires et les mettre à disposition pour que la neutralité des systèmes au niveau du genre puisse être contrôlée.<sup>8</sup>

## 2. Le renforcement de la position des femmes sur le marché de l'emploi

Le fait que l'écart salarial est en partie expliqué par un nombre de caractéristiques spécifiques ne signifie pas pour autant que cette partie expliquée de l'écart salarial soit acceptable. Les revenus sont en effet une donnée centrale dans notre société. Les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes sont par définition pertinentes pour les politiques à développer, parce que ces différences renforcent d'autres inégalités. Afin de combattre les différences salariales liées aux caractéristiques objectives des employés et employées, les autorités doivent prendre un certain nombre de mesures afin de renforcer la position des femmes sur le marché du travail.

Premièrement, une sensibilisation en vue de briser les tendances stéréotypées d'après le sexe dans le choix des études s'avère nécessaire. L'écart salarial peut en effet être expliqué dans une large mesure par le fait que les femmes et les hommes sont actifs dans des secteurs différents sur le marché du travail. Cette distinction commence déjà dans l'enseignement, où il existe toujours des « formations de garçons » et des « formations de filles ». Afin de mettre fin à cette tendance, il faut avant tout agir via l'enseignement même ; via la formation des professeurs et via des campagnes d'information pour les élèves potentiels, par exemple. Il ne s'agit pas ici d'une matière fédérale,

<sup>7</sup> Vous trouverez plus d'informations sur les systèmes de classification de fonctions analytiques sur le CD-ROM « Evaluation et classification de fonctions. Des outils pour l'égalité salariale » ou dans le manuel « Classification de fonctions sexuellement neutre ». Le CD-Rom et la brochure peuvent être obtenus gratuitement auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (coordonnées dans le colophon). Ils peuvent également être téléchargés sur le site web de l'Institut : [www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be).

<sup>8</sup> Vous trouverez une check-list de classification de fonctions neutre sur le site web de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ([www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)).

mais la lutte contre l'écart salarial ne peut être menée en profondeur sans aborder les racines de la ségrégation horizontale sur le marché du travail. Une concertation et une collaboration avec les Communautés sont peut-être indiquées. Afin de garantir que celui qui suit quand même une formation qui bouleverse les rôles sociaux traditionnels ne reste pas sur le carreau sur le marché du travail, les services d'emploi doivent également y prêter attention – y compris dans leurs contacts avec les employeurs.

Deuxièmement, il faut continuer à soutenir la combinaison vie professionnelle-vie familiale. A terme, les coûts relatifs à la parentalité reviennent de façon inégale aux femmes. L'amélioration de l'accueil des enfants est essentielle. Lors de l'élaboration des mesures, il faut également tenir compte de toutes les configurations familiales, notamment les parents. Il est aussi nécessaire de poursuivre la sensibilisation au sujet de la paternité responsable. Par le passé, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a déjà mené une campagne à ce sujet<sup>9</sup>. Briser les stéréotypes concernant les pères et l'attention qu'ils portent aux enfants doit rester une priorité. Il faut également veiller à ce que la « discrimination statistique » des femmes sur le marché du travail ne devienne pas une discrimination analogue pour les personnes (femmes ET hommes) ayant des enfants.<sup>10</sup> La question sous-jacente est en effet fondamentale : qui assume les charges ? qu'est-ce qu'un partage équitable des tâches ? Sur ce point, des choix stratégiques fondamentaux doivent être faits.

L'amélioration de la position des femmes sur le marché du travail implique également une politique d'activation auprès des personnes issues de l'enseignement inférieur. Une augmentation des engagements des femmes issues de l'enseignement inférieur donnera lieu tout d'abord à une augmentation de l'écart salarial. Il y aura également un effet positif sur la vie des personnes impliquées. Le travail est en effet un facteur important d'intégration sociale. De plus, de cette façon, on contribue à une diminution de la féminisation de la pauvreté. Les entreprises et les secteurs eux-mêmes ont évidemment aussi une grande responsabilité dans cette activation. Là où il existe des pièges à l'emploi, par exemple parce que des salaires minima élevés découragent l'engagement de personnes (soi-disant) moins productives, des mesures s'imposent. En outre, il convient probablement d'examiner minutieusement la protection d' « insiders » dans un certain nombre de secteurs typiquement masculins afin d'encourager l'engagement de femmes dans ces secteurs. Dans ce débat, il est également essentiel d'abolir les stéréotypes et de créer des possibilités d'entrer sur le marché du travail aisées et des passages d'une situation à une autre, comme école-travail, travail-travail, soins-travail, travail-soins, travail-pension, chômage-travail, inactivité-travail, ...

### 3. Supprimer le plafond de verre

La ségrégation verticale est un facteur primordial dans l'écart salarial. Celui-ci ne disparaîtra jamais tout à fait sans un réel accès des femmes aux fonctions dirigeantes. Abstraction faite de l'écart salarial, la ségrégation verticale est également une inégalité fondamentale.

Les autorités ont ici une mission de sensibilisation. Cependant, la sensibilisation seule ne suffira pas. Nous devons en fait pouvoir demander des explications aux employeurs et aux secteurs où les femmes sont fortement sous-représentées dans les fonctions dirigeantes. Le fait de déclarer qu'il n'y a pas suffisamment de femmes « compétentes » disponibles est peu crédible, vu qu'en moyenne les femmes ont un diplôme plus élevé à leur entrée sur le marché du travail. On peut s'attendre à suffisamment de bonne volonté de la part des employeurs pour mettre en question leurs préjugés au sujet de la direction et de la culture d'entreprise.

9 Vous pouvez vous procurer gratuitement la brochure « Congé de paternité. Choisir d'être présent » auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (coordonnées dans le colophon).

10 La « discrimination statistique » signifie que les employeurs n'engagent de préférence pas une certaine catégorie de candidats, dans ce cas-ci les femmes, parce que d'un point de vue statistique, les chances sont plus grandes qu'elles amènent des désavantages économiques, en prenant un congé de maternité. Souvent, pour les candidats, ce raisonnement ne tient pas debout : ainsi, un employé peut être souvent malade alors qu'une employée peut ne pas souhaiter avoir des enfants et avoir une très bonne santé.

## 4. Egalité des chances, également dans les entreprises

Afin de mobiliser tous les acteurs au sein des entreprises en vue de combler l'écart salarial, une information de bonne qualité est très importante. Dans cette perspective, les données détenues par l'ONSS devraient être fournies à l'entreprise afin de les intégrer dans le bilan social ; l'objectif étant d'obtenir des données par sexe pour les salaires et rémunérations. De même, les différentes rubriques du bilan social devraient prévoir une distinction entre les hommes et les femmes. De cette façon, il sera possible de comparer par sexe le nombre d'heures travaillées avec la masse salariale totale. Une plus grande subdivision des catégories de profession (ouvriers, employés, personnel de direction...) pourrait être envisagée, afin de mettre en évidence une éventuelle ségrégation verticale.

Cet exercice permettra à l'entreprise d'avoir une idée claire des problèmes qui existent en son sein et pour lesquels il faut rechercher des réponses constructives. Dans l'hypothèse où un/e travailleur/se s'estime victime d'une discrimination fondée sur le sexe, celui-ci/celle-ci peut saisir le service juridique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

## 5. Choisir = perdre ?

Trop souvent, l'écart salarial est justifié comme étant à une conséquence de choix individuels. Selon cette logique, les différences entre femmes et hommes sur le marché du travail disparaîtraient d'elles-mêmes, dès que les femmes choisiront résolument de faire carrière. Eliminer les différences de genre en faisant toujours plus travailler les femmes n'est pas une solution souhaitable. Les choix individuels se font toujours dans un contexte social ; on opère un choix entre un nombre limité d'options et il s'agit donc là d'un problème de société.

Néanmoins, il existe une composante individuelle dans l'écart salarial et il est souhaitable de sensibiliser également les employés à l'existence de différences de salaire et d'inégalités sur le marché de l'emploi. Ainsi, il est établi que les femmes négocient souvent d'autres aspects que le salaire, comme par exemple un horaire de travail flexible. De ce fait, l'écart salarial a tendance à augmenter lorsque la composante individuelle du salaire augmente. En outre, les évolutions actuelles vont souvent dans le sens d'une formation individuelle du salaire qui échappe à la négociation collective. Ainsi, une sensibilisation particulière pourrait consister à rendre acceptables les exigences salariales des femmes aussi bien du côté des employeurs que des employés. Dans ce cadre, un guide pratique pourrait être élaboré.

## 6. L'importance des chiffres

Parfois, on entend encore la critique qu'il n'y a pas de bons chiffres disponibles sur l'écart salarial, ou qu'il y a tellement de chiffres différents qui circulent qu'une chatte n'y retrouverait pas ses petits. Cette brochure est avant tout une tentative d'y remédier. Comme le lecteur a pu le constater, il existe beaucoup de données permettant d'avoir une idée nuancée de l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Cependant, un certain nombre d'améliorations importantes restent toujours possibles et souhaitables.

Dans l'introduction, nous avons déjà souligné la force et les possibilités de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Dès lors, l'élargissement à la santé publique, à l'enseignement et au secteur socioculturel doit être salué. Cependant, le fait que le secteur public (NACE L) n'a pas encore été repris est un défaut important, étant donné qu'il est connu que celui-ci emploie beaucoup de femmes et que l'écart salarial y est plus réduit que dans les autres secteurs.

Concernant les données interrogées, il convient probablement de recueillir encore plus d'informations sur toutes sortes d'avantages extralégaux, comme par exemple une voiture de société ou un gsm.

Par ailleurs, le fait de ne pas interroger les entreprises employant moins de 10 personnes pose également un problème. C'est probablement à cet endroit précis que l'écart salarial est le plus grand. Il

convient évidemment de veiller à ne pas instaurer une charge administrative inutile pour ces petites entreprises, mais une combinaison de données administratives et de données d'enquête limitées (éventuellement celles de l'Enquête sur les Forces de Travail) constitue peut-être une solution.

Dans ce contexte, nous voulons également fortement insister sur la réalisation rapide d'une bonne banque de données administrative contenant des données sur la formation et, en outre, sur la poursuite de l'opérationnalisation de la notion de salaire dans les données de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale. En effet, l'exploitation de ces données, qui peuvent également être utilisées pour une étude longitudinale et qui peuvent donc, à terme, donner une idée de la construction d'une carrière, est d'une grande importance pour la poursuite de l'analyse de l'écart salarial.

En outre, il est également nécessaire de rendre les données salariales de différentes enquêtes plus facilement accessibles, avec, évidemment, les garanties nécessaires pour la protection de la vie privée.

# Lexique

**DGSIE** : Direction Générale Statistique et Information Economique du SPF Economie, anciennement Institut National de Statistique. Site Internet : [www.statbel.fgov.be](http://www.statbel.fgov.be).

**Ecart salarial** : différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage du salaire masculin, appelé aussi écart salarial de genre.

**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.

**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.

**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.

**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.

**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 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).

**Nomenclature NACE** : système international de classification des secteurs.

**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.

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

**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.

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

**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.

**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.

**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.

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

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



# Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b> : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (1999-2004) . . . . .	11
<b>Tableau 2</b> : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (1999-2004) . . . . .	12
<b>Tableau 3</b> : Salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein (1999-2004) . . . . .	12
<b>Tableau 4</b> : Salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et des travailleurs à temps partiel (en EUR) et écart salarial dans les pays de l'UE(2002) . . . . .	13
<b>Tableau 5</b> : Ecart salarial dans les pays de l'UE, basé sur SILC (2000-2004) . . . . .	14
<b>Tableau 6</b> : Répartition des hommes et des femmes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut exprimée en % (travailleurs à temps plein) (2004) . . . . .	17
<b>Tableau 7</b> : Travail à temps partiel selon l'âge, 2004 (en%) . . . . .	19
<b>Tableau 8</b> : Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps partiel et à temps plein (en EUR) et écart salarial (2004) . . . . .	20
<b>Tableau 9</b> : Salaire horaire brut moyen des hommes et des femmes (en EUR) et écart salarial par secteur, pour les secteurs C-K de la nomenclature NACE ainsi que le nombre et la part de femmes occupées dans le secteur (2004) . . . . .	26
<b>Tableau 10</b> : L'écart salarial dans les dix secteurs occupant le plus de femmes (nomenclature NACE) (2004) . . . . .	28
<b>Tableau 11</b> : L'écart salarial dans les dix secteurs occupant le plus de hommes (nomenclature NACE) (2004) . . . . .	28
<b>Tableau 12</b> : Le salaire horaire brut moyen des femmes et des hommes (en EUR) (2004), l'écart salarial (1999-2004) ainsi que le nombre et la part des femmes occupées dans une certaine catégorie professionnelle, nomenclature ISCO (2004) . . . . .	30
<b>Tableau 13</b> : Les cinq secteurs ayant les plus grandes différences salariales générales et l'écart salarial de genre, parmi les travailleurs à temps plein (2004) . . . . .	32
<b>Tableau 14</b> : Les cinq secteurs ayant les plus petites différences salariales générales et l'écart salarial de genre, parmi les travailleurs à temps plein (2004) . . . . .	32



# Liste des graphiques

<b>Graphique 1</b>	: Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (1999-2004) . . . . .	11
<b>Graphique 2</b>	: Ecart salarial dans les pays de l'UE (2002) . . . . .	13
<b>Graphique 3</b>	: Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2004) . . . . .	15
<b>Graphique 4</b>	: Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables prestés (2004) . . . . .	15
<b>Graphique 5</b>	: Part des femmes et des hommes dans l'emploi (2004) . . . . .	15
<b>Graphique 6</b>	: Répartition des hommes et des femmes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut (travailleurs à temps plein) (2004) . . . . .	16
<b>Graphique 7</b>	: Travail à temps partiel selon l'âge, 2004 (en %) . . . . .	19
<b>Graphique 8</b>	: Evolution de l'écart salarial pour le temps partiel (1999-2004) . . . . .	20
<b>Graphique 9</b>	: Taux d'emploi selon le niveau de formation (2004) . . . . .	21
<b>Graphique 10</b>	: Taux d'emploi en fonction de l'âge (2004) . . . . .	22
<b>Graphique 11</b>	: Evolution de l'écart salarial en fonction de l'âge pour les travailleurs à temps plein (1999-2004) . . . . .	22
<b>Graphique 12</b>	: Evolution de l'écart salarial en fonction de l'âge pour les travailleurs à temps partiel (1999-2004) . . . . .	23
<b>Graphique 13</b>	: Evolution de l'écart salarial en fonction du niveau d'éducation pour les travailleurs à temps plein (1999-2004) . . . . .	24
<b>Graphique 14</b>	: Evolution de l'écart salarial en fonction du niveau d'éducation pour les travailleurs à temps partiel (1999-2004) . . . . .	25
<b>Graphique 15</b>	: L'écart salarial en fonction de l'état civil chez les travailleurs à temps plein (2004) . . . . .	33
<b>Graphique 16</b>	: L'écart salarial pour les femmes et les hommes par rapport au salaire horaire brut moyen des hommes selon l'état civil (2004) . . . . .	34
<b>Graphique 17</b>	: L'écart salarial selon le type de famille pour les travailleurs à temps plein (2004) . . . . .	34
<b>Graphique 18</b>	: L'écart salarial pour les femmes et les hommes par rapport au salaire horaire brut moyen des hommes selon l'état civil (2004) . . . . .	35
<b>Graphique 19</b>	: Décomposition de l'écart salarial (2004) . . . . .	37
<b>Graphique 20</b>	: Décomposition de l'écart salarial (2004) – Détails de la partie expliquée . . . . .	38



# Annexe 1 :

## Nomenclature NACE

Code lettre	Code chiffre	Secteur
<b>A</b>		<b>Agriculture, chasse et sylviculture</b>
<b>B</b>		<b>Pêche</b>
<b>C</b>		<b>Industries extractives</b>
	14	Autres industries extractives
<b>D</b>		<b>Industrie manufacturière</b>
	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
<b>E</b>		<b>Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau</b>
	40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
	41	Captage, épuration et distribution d'eau
<b>F</b>	<b>45</b>	<b>Construction</b>

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

# 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, des industries manufacturières et des transports

