



L'écart salarial entre les femmes et les hommes

Chiffres et changements dans la méthodologie 2019

1. Les nouveaux chiffres de l'écart salarial

En 2017, les femmes ont en moyenne gagné 9,6% de moins que les hommes. Sans correction au niveau des différences de durée de travail moyenne – le fait que les femmes sont beaucoup plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes – l'écart salarial s'élève à 23,7%.

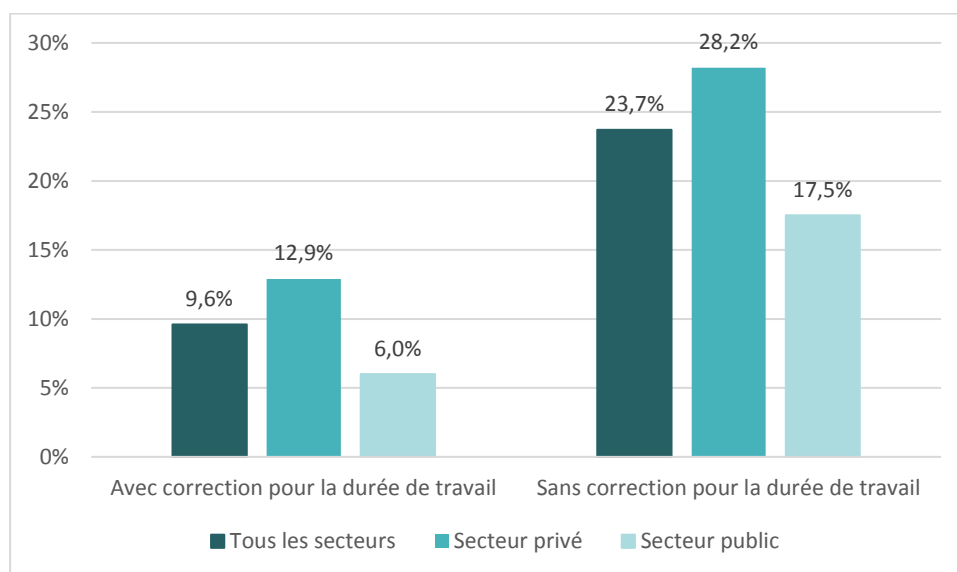
Rien de nouveau, jusqu'ici. Depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie chaque année des chiffres sur l'écart salarial, en collaboration avec le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS), Statbel (DG Statistique - Statistics Belgium) et le Bureau fédéral du Plan. Depuis lors, la méthodologie est pour ainsi dire restée inchangée. De bonnes statistiques doivent être des statistiques fiables et durables. Mais elles doivent tout de même faire de temps en temps l'objet d'une évaluation approfondie. Il doit en effet idéalement s'agir des meilleurs chiffres possibles. En 2017, les principales sources de données des rapports relatifs à l'écart salarial, à savoir l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (SES) et les bases de données de l'ONSS, ont fait l'objet d'une restructuration approfondie. Ce qui aurait inévitablement engendré une rupture dans les chiffres : à partir de 2017, les chiffres relatifs à l'écart salarial ne seraient en effet plus tout à fait comparables avec les chiffres des années précédentes. L'intégration des bases de données contenant les informations de la sécurité sociale était une excellente opportunité d'examiner les mérites de cette source, mais aussi de se pencher à nouveau sur nos propres calculs.

Cette publication a tout d'abord pour objectif de présenter et d'expliquer les nouveaux chiffres relatifs à l'écart salarial. Elle explique ensuite les changements sur le plan de la méthodologie.

1.1 Indicateurs généraux

Le graphique 1 présente les chiffres généraux relatifs à l'écart salarial tous secteurs confondus. Comme mentionné, l'écart salarial est de 9,6% avec la correction pour la durée de travail, et de 23,7% sans cette correction. Dans le secteur privé, l'écart salarial est beaucoup plus important que dans le secteur public. Avec la correction pour la durée de travail, il s'élève à 12,9%. Sans correction, il monte à 28,2%. Dans le secteur public aussi, il existe un écart salarial, de 6,0% avec la correction pour la durée de travail, et 17,5% sans correction.

Graphique 1 : L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts dans tous les secteurs confondus, dans le secteur privé et dans le secteur public, avec et sans correction pour la durée de travail (2017)

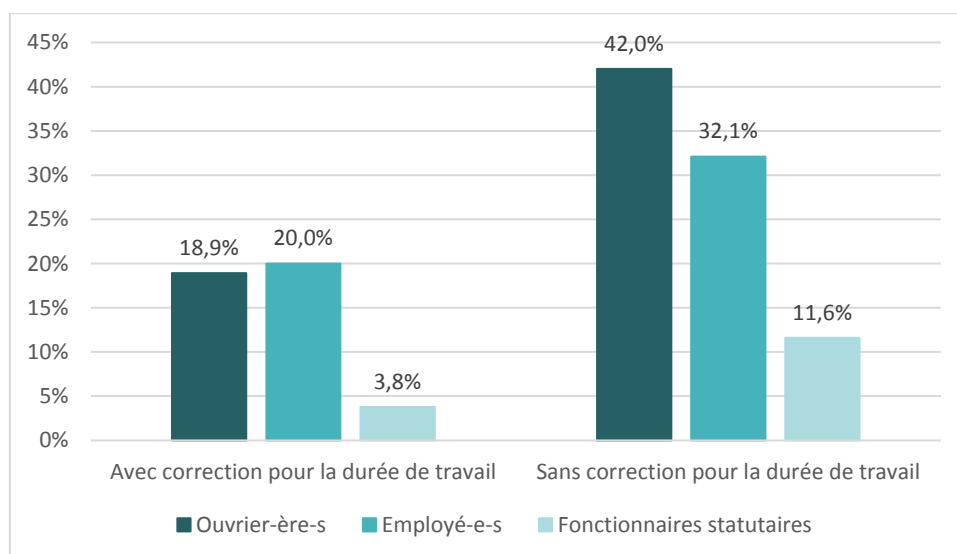


Source : ONSS (calcul IEFH)

1.2 L'écart salarial selon le statut

Les chiffres de l'ONSS permettent également de faire facilement la distinction en fonction du statut. Le graphique 2 présente les chiffres pour les ouvrier-ère-s, les employé-e-s et les fonctionnaires statutaires. Les personnes qui travaillent pour l'administration dans le cadre d'un contrat de travail sont ici reprises parmi les ouvrier-ère-s ou les employé-e-s. Lorsque l'on corrige pour la durée de travail, l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élève à 18,9% chez les ouvrier-ère-s, à 20,0% chez les employé-e-s et à 3,8% chez les fonctionnaires statutaires. En l'absence de correction pour la durée de travail, l'écart salarial parmi les ouvrier-ère-s est plus de deux fois plus important. Il s'élève alors à 42,0%. Chez les employé-e-s, il est de 32,1%. Et il s'élève à 11,6% chez les fonctionnaires statutaires.

Graphique 2 : L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts parmi les ouvrier-ère-s, les employé-e-s et les fonctionnaires statutaires, avec et sans correction pour la durée de travail (2017)



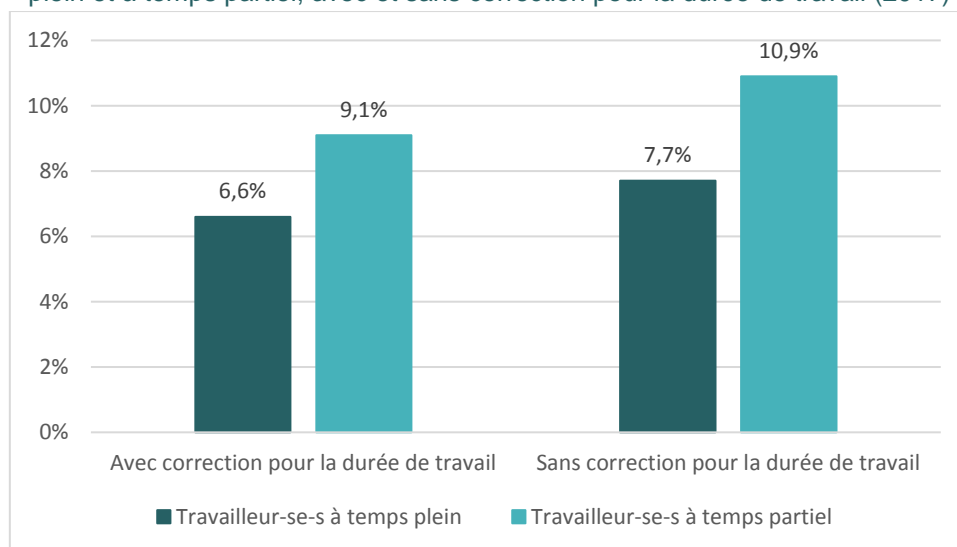
Source : ONSS (calcul IEFH)

Lorsque les chiffres relatifs à l'écart salarial corrigés pour la durée de travail et les chiffres relatifs à l'écart salarial non corrigés pour la durée de travail divergent fortement, cela indique une grande différence entre les femmes et les hommes sur le plan du travail à temps partiel. Le travail à temps partiel est clairement beaucoup plus général chez les ouvrières que chez les ouvriers. Ce qui explique pourquoi l'écart est si important entre ce que les ouvrières et les ouvriers gagnent en moyenne sur une année.

1.3 Travailleur-se-s à temps partiel et à temps plein

L'écart salarial est beaucoup plus petit lorsque l'on compare les travailleur-se-s à temps plein entre eux/elles, mais il s'élève encore à 6,6% avec la correction pour la durée de travail ; et à 7,7% sans correction. Parmi les femmes et les hommes travaillant à temps partiel, l'écart salarial se creuse encore davantage : il est de 9,1% avec la correction, et de 10,9% sans correction. En d'autres mots, sur une année, les femmes qui travaillent à temps partiel gagnent en moyenne 10,9% de moins que les hommes qui travaillent à temps partiel. Lorsque l'on égalise le nombre d'heures de travail rémunérées, il subsiste malgré tout un écart salarial de 9,1%.

Graphique 3 : L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts parmi les travailleur-se-s à temps plein et à temps partiel, avec et sans correction pour la durée de travail (2017)



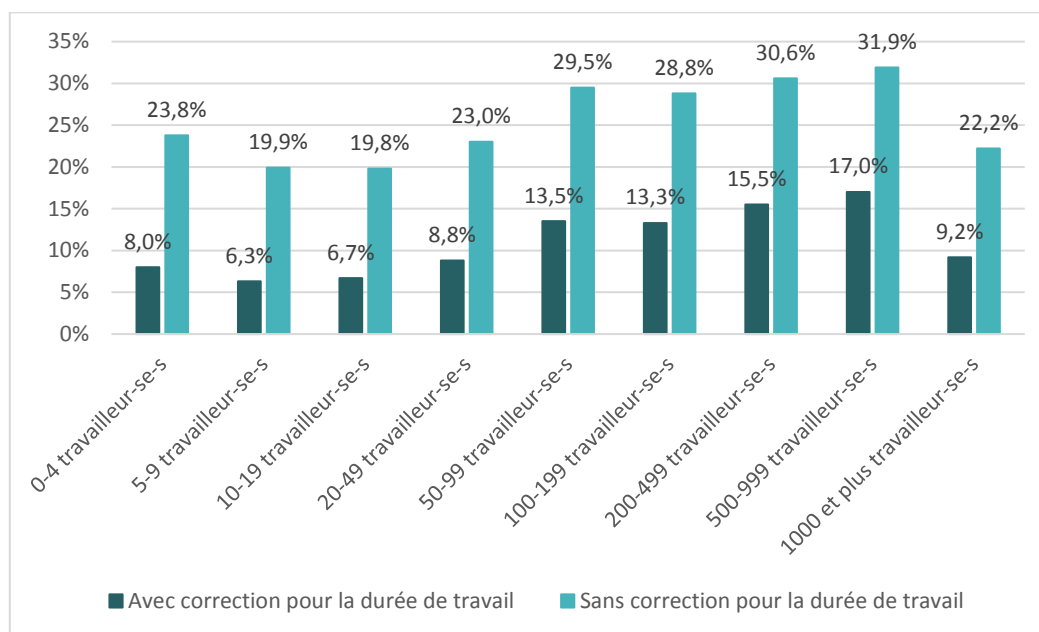
Source : ONSS (calcul IEFH)

Il reste donc une différence au niveau des chiffres de l'écart salarial avant et après correction lorsque la comparaison est effectuée dans le cadre d'un seul et même régime de travail. Cette différence s'explique par le fait que les hommes actifs à temps plein travaillent en moyenne un peu plus de jours que les femmes actives à temps plein. Et c'est également le cas pour les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel. Les différences au niveau de la durée de travail moyenne au sein des régimes de travail sont relativement restreintes.

1.4 L'écart salarial selon la taille de l'entreprise

Les chiffres de l'ONSS sont relativement détaillés sur le plan de la taille de l'entreprise. Il y a neuf catégories, allant de 0 à 4 travailleur-se-s à 1000 travailleur-se-s et plus. Le plus petit écart salarial se situe au niveau des entreprises comptant entre 5 et 19 travailleur-se-s, et l'écart salarial le plus important concerne les entreprises de 500 à 999 travailleur-se-s. Dans les très grandes entreprises, l'écart salarial devient à nouveau plus petit.

Graphique 4 : L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts, selon la taille de l'entreprise (2017)



Source : ONSS (calcul IEFH)

1.5 L'écart salarial selon le secteur

Il existe d'importantes différences au niveau des chiffres de l'écart salarial entre les différents secteurs économiques. Les chiffres de l'ONSS permettent de faire un classement selon 21 grands secteurs, la section à 1 chiffre de la NACE, et un classement plus détaillé selon une centaine d'activités économiques, la section à 2 chiffres de la NACE. Les tableaux reprenant les chiffres de l'écart salarial pour ces 2 classements sont disponibles en annexe.

L'écart salarial le plus important se situe dans le secteur des transports aériens. L'écart salarial s'y élève à 45,5% après correction pour la durée de travail. Sans cette correction, l'écart salarial monte même jusqu'à 52,8%. Le second écart salarial le plus important se situe dans le secteur des activités vétérinaires, où les hommes gagnent en moyenne 26,3% de plus avec la correction pour la durée de travail, et 38,0% de plus sans cette correction.

L'écart salarial est négatif dans quelques secteurs. Ceci signifie que les femmes y gagnent en moyenne plus que les hommes. Ce phénomène survient principalement dans les secteurs où les hommes sont fortement représentés aux postes de bas niveau, moins bien rémunérés.

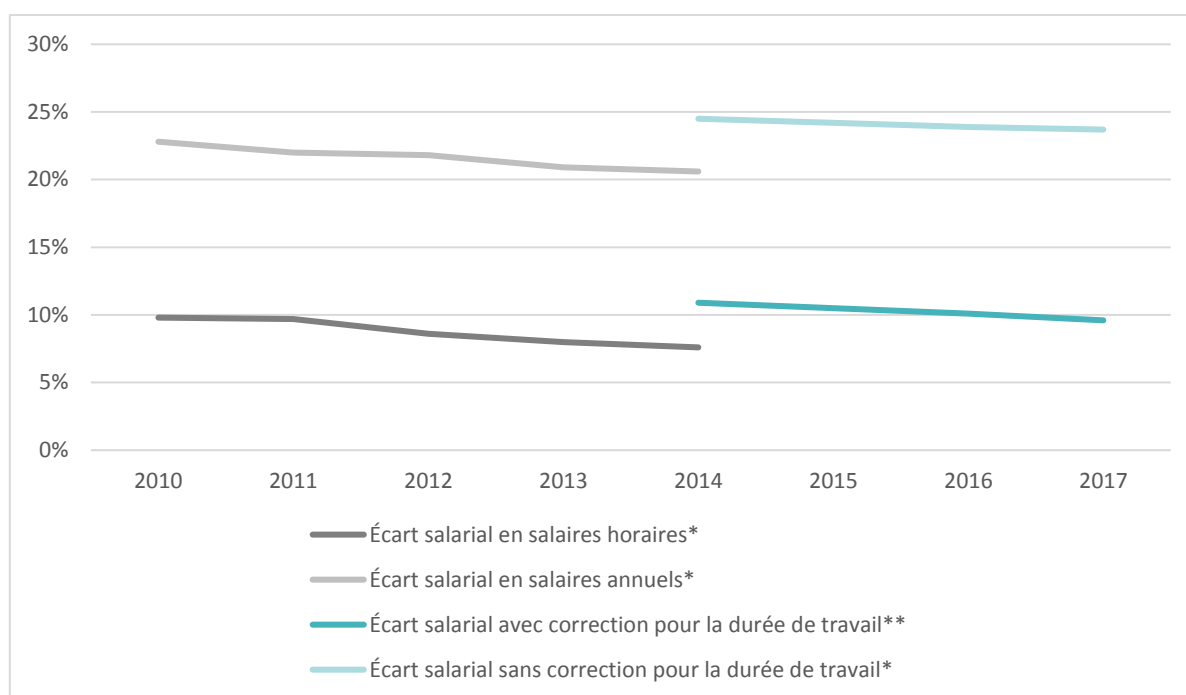
Il existe de très grandes différences entre les secteurs économiques sur le plan de l'écart salarial, tant au niveau de son ampleur, que de l'effet de la correction pour la durée de travail. Dans le secteur des services relatifs aux bâtiments et de l'aménagement paysager, l'écart salarial non corrigé est de 43,1%. Avec la correction pour la durée de travail, il diminue considérablement, mais il s'élève tout de même encore à 21,6%. Dans le secteur de la fabrication de produits à base de tabac, la situation est similaire : l'écart salarial non corrigé de 40,5% diminue à 23,1% lorsqu'il est corrigé pour la durée de travail. Dans certains secteurs, l'écart salarial disparaît en grande partie après correction pour la durée de travail. C'est par exemple le cas pour le commerce de gros et de détail et la réparation de véhicules automobiles et de motos. Les femmes y gagnent en moyenne 11,4% de moins par an que les hommes, mais après correction pour la durée de travail, l'écart salarial dans ce secteur n'est que de 0,9%.

Les chiffres relatifs aux secteurs comptant moins de 250 équivalents temps plein femmes ou hommes n'ont pas été repris dans le tableau, parce qu'ils ne sont pas suffisamment fiables.

2. Une rupture dans les chiffres

Les bases de données de l'ONSS ont également été intégrées pour les années précédentes, afin de pouvoir retourner en arrière dans les chiffres jusqu'en 2014, l'année sur laquelle portait le précédent rapport sur l'écart salarial. Le graphique 5 présente les chiffres de l'écart salarial selon la nouvelle et l'ancienne méthodologie, pour les périodes 2010-2014 et 2014-2017.

Graphique 5 : L'évolution de l'écart salarial (2010-2014 et 2014-2017)



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

** Source : ONSS (calcul IEFH)

Les chiffres de l'écart salarial sont beaucoup plus élevés avec la nouvelle méthodologie. Lorsque nous comparons les chiffres pour 2014, l'écart salarial corrigé pour la durée de travail est supérieur de 3,3 points de pourcentage à l'écart salarial comparable basé sur les salaires horaires. Sans correction, la différence d'écart salarial au niveau des salaires annuels bruts est de 3,9 points de pourcentage. L'évolution des chiffres montre toutefois une légère tendance similaire à la baisse au fil des années.

Les changements apportés à la méthodologie sont expliqués de façon détaillée ci-dessous. Les évolutions observées au niveau des indicateurs sont liées à deux éléments : le fait de ne plus travailler avec un échantillon mais avec des données complètes, et le fait que la correction pour les différences dans la durée de travail moyenne n'est plus effectuée au moyen d'un calcul des salaires horaires, mais sur base d'équivalents temps plein.

3. Pourquoi une nouvelle méthodologie ?

Jusqu'à présent, la principale source utilisée pour élaborer les chiffres relatifs à l'écart salarial était l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires de Statbel. Il s'agit d'une enquête de qualité et fiable réalisée chaque année dans les entreprises de dix travailleur-se-s ou plus de l'industrie et des services marchands. Tous les quatre ans, cette enquête inclut également l'enseignement, les soins de santé et le secteur socioculturel. Les entreprises de moins de dix travailleur-se-s et l'administration publique ne sont jamais incluses dans l'enquête. Afin de pouvoir tout de même donner un écart salarial pour tous les secteurs et toutes les tailles d'entreprises, le Bureau fédéral du Plan effectuait des estimations pour les secteurs manquants et les petites entreprises, sur base des données de l'ONSS, à partir des résultats de l'enquête.

L'intégration des bases de données de l'ONSS permet de disposer de données administratives complètes. Ces données sont en principe préférables aux données issues d'enquêtes et elles ont en outre l'avantage d'être disponibles plus rapidement.

3.1 Caractéristiques des données de l'ONSS

Les bases de données de l'ONSS sont établies sur base d'informations pertinentes pour la sécurité sociale. Le principal avantage réside dans le fait que ces bases de données reprennent presque toutes les travailleur-se-s, y compris les fonctionnaires statutaires. Les données sont complètes et très fiables. L'inconvénient est que certaines des données utilisées dans les précédents rapports sur l'écart salarial sont manquantes. Les indicateurs qui ne peuvent être calculés sur base des données de l'ONSS sont l'écart salarial selon le niveau de formation, la situation familiale, l'état civil et la catégorie professionnelle. Il est impossible d'effectuer une décomposition sur base des données agrégées de l'ONSS. Il s'agit en soi d'indicateurs dont nous pouvons dire, après des années de monitoring, qu'ils évoluent peu dans le temps. Le fait qu'ils ne soient plus calculés chaque année ne doit donc pas constituer un obstacle insurmontable.

Les données salariales de l'ONSS sont présentées dans leurs différentes composantes : salaires ordinaires, indemnités de rupture, salaires d'attente et salaires forfaitaires. En principe, l'écart salarial est calculé de la façon la plus brute possible, en tenant compte de toutes les formes de rémunération potentielles. Dans la pratique, il y a un certain nombre de limites à cela. Pour certains aspects, il peut en effet y avoir des distorsions problématiques. Les indemnités de licenciement peuvent entraîner des aberrances importantes dans les chiffres pour les années au cours desquelles il y a eu de gros licenciements collectifs, surtout lorsque les calculs sont effectués au niveau des secteurs. Il convient dès lors de les exclure du calcul des chiffres de l'écart salarial. Les salaires des ouvrier-ère-s ont fait l'objet d'une correction, parce que leur pécule de vacances simple n'a pas été comptabilisé dans les données salariales. Enfin, les primes sont également exclues, parce qu'elles ne sont pas incluses dans les données de la même manière pour toutes les travailleur-se-s. Parfois, les primes de fin d'année et les pécules de vacances sont payés par l'intermédiaire de fonds, ce qui les rend difficiles à attribuer à des secteurs et à des travailleur-se-s spécifiques. Dans le cadre de l'ancienne méthodologie, Statbel excluait également l'indemnité de rupture du calcul du salaire, mais incluait les primes, en plus du salaire ordinaire, du salaire forfaitaire et des salaires d'attente.

Le fait d'inclure les salaires d'attente peut réduire l'écart salarial dans certains secteurs. Les salaires d'attente sont les indemnités que les chauffeur-se-s de poids lourds reçoivent pour leur temps d'attente durant le chargement ou le déchargement de leur camion. Les salaires d'attente versés aux chauffeur-se-s du secteur des transports sont nettement inférieurs aux salaires horaires versés

lorsqu'ils/elles conduisent effectivement. Étant donné que les chauffeur-se-s sont principalement des hommes, l'écart salarial est très faible et parfois négatif avec la correction pour la durée de travail.

Les avantages extra-légaux ne sont souvent pas inclus dans les données de l'ONSS. Des cotisations de solidarité sont payées pour certains d'entre eux, parfois au niveau de l'employeur, comme c'est le cas pour les cotisations de pension du deuxième pilier. Les voitures de société sont également taxées au niveau de l'entreprise et non au niveau du/de la travailleur-se qui bénéficie de l'avantage.

3.2 Nombre de postes de travail et équivalents temps plein

Outre les données salariales, les chiffres de l'ONSS comprennent également des données trimestrielles relatives au nombre de postes de travail et d'équivalents temps plein. Les salaires annuels bruts moyens sont calculés en divisant les salaires totaux versés aux femmes et aux hommes par le nombre de femmes et d'hommes qui travaillent. Pour corriger la durée de travail, le diviseur est remplacé par des équivalents temps plein.

Les données trimestrielles sont les chiffres relatifs à l'emploi au dernier jour d'un trimestre. Des moyennes trimestrielles sont calculées pour le nombre de postes de travail. Le dernier trimestre de l'année précédente et le dernier trimestre de l'année en cours comptent chacun pour moitié. Le fait de travailler avec des moyennes trimestrielles est une méthode fiable en soi qui constitue la meilleure approche possible de la réalité. La plupart des secteurs ont également un emploi relativement stable. Pour les secteurs avec une croissance structurelle ou une diminution du nombre de travailleur-se-s, il est important d'inclure le dernier trimestre de l'année précédente. Ce chiffre n'est problématique que s'il y a beaucoup de travail occasionnel durant les périodes de pointe, qui ne coïncident pas nécessairement avec les instantanés (le dernier jour du trimestre), et s'il y a beaucoup de roulement au niveau du personnel. Le travail occasionnel semble surtout impliquer d'importantes fluctuations dans le secteur agricole et dans l'horeca. Pour éviter cela, le travail occasionnel n'est pas pris en compte.

L'agriculture est de toute façon un secteur un peu à part pour ce qui est de l'écart salarial. La majeure partie du travail y est effectuée dans le cadre d'un statut d'indépendant-e. Le travail salarié est une exception. Le travail occasionnel représente trois quarts du travail salarié, souvent avec des travailleur-se-s étranger-ère-s, par exemple pour la récolte des fruits. Dans les chiffres de l'ONSS, ces travailleur-se-s perçoivent un salaire forfaitaire artificiellement bas, parce que le fait de se constituer des droits en matière de sécurité sociale en Belgique n'intéresse bien souvent pas ces personnes. L'écart salarial dans le secteur agricole n'est donc pas toujours fiable ou facile à interpréter. Le secteur de l'horeca connaît un problème similaire avec les travailleur-se-s occasionnel-le-s et les flexi-jobs. Il est donc préférable d'effectuer les calculs sans prendre en compte les travailleur-se-s occasionnel-le-s. Les travailleur-se-s occasionnel-le-s ne sont pas synonymes de travailleur-se-s intérimaires. Ces derniers sont inclus dans le calcul des chiffres de l'écart salarial.

L'ancien calcul de l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts est remplacé par un calcul basé sur les salaires annuels bruts, corrigés pour la durée de travail. Il s'agit d'une représentation plus correcte, compte tenu de l'objectif de l'indicateur. La correction pour la durée de travail se base sur les données de l'ONSS concernant les équivalents temps plein, c'est-à-dire les prestations de travail réelles. Le calcul des heures de travail prestées engendre toujours une certaine déformation, en particulier dans le secteur public. Les différentes manières de corriger les durées de travail dans le secteur de l'enseignement se sont révélées peu satisfaisantes. Les équivalents temps plein comprennent des corrections liées au fait de ne pas avoir travaillé durant un trimestre complet, au travail à temps partiel et aux périodes d'absence qui ne sont pas couvertes par un salaire. Une personne qui travaille compte pour un poste de travail, mais elle ne compte pour un équivalent temps

plein que si elle a effectivement travaillé autant que ce qui correspond à un emploi à temps plein dans ce secteur particulier. Si ce-tte travailleur-se n'a travaillé qu'à mi-temps, il/elle compte pour 0,5 équivalent temps plein. S'il/elle a presté de nombreuses heures supplémentaires rémunérées, cette personne peut compter pour plus d'un équivalent temps plein. En général, les équivalents temps plein sont inférieurs au nombre de travailleur-se-s et le fait de corriger l'écart salarial pour la durée de travail réduit effectivement l'écart salarial.

Deux chiffres ont déjà été présentés dans les précédents rapports relatifs à l'écart salarial : un écart salarial sur base des salaires annuels bruts, où l'effet du travail à temps partiel était pleinement visible, et un écart salarial sur base des salaires horaires bruts, où les différences au niveau de la durée de travail avaient été éliminées. Les nouveaux chiffres permettent d'appliquer à tous les indicateurs la logique consistant à présenter deux chiffres. Cela permet aussi de refléter l'effet du travail à temps partiel par secteur.

4. Les meilleurs chiffres possibles

Au cours de la décennie écoulée, l'Institut a publié, en collaboration avec le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS), Statbel (DG Statistique – Statistics Belgium) et le Bureau fédéral du Plan, des chiffres officiels relatifs à l'écart salarial, sur base de sources et d'indicateurs officiels. Cette tradition se poursuit. Les adaptations apportées actuellement à la méthodologie permettent d'augmenter encore davantage la fiabilité des données.

5. Annexe : Chiffres 2017

1. Indicateurs généraux

Tableau 1 : Écart salarial en salaires annuels bruts (2017)

	Sans correction pour la durée de travail	Avec correction pour la durée de travail
Tous les secteurs	23,7%	9,6%
Secteur privé	28,2%	12,9%
Secteur public	17,5%	6,0%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 2 : Salaires annuels bruts moyens, sans correction pour la durée de travail (2017)

	Femmes	Hommes
Tous les secteurs	27 142,61	35 550,44
Secteur privé	24 844,15	34 600,82
Secteur public	31 941,73	38 727,75

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens, après correction pour la durée de travail (2017)

	Femmes	Hommes
Tous les secteurs	36 521,39	40 385,73
Secteur privé	34 439,69	39 557,60
Secteur public	40 496,66	43 081,82

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 4 : Nombre de postes de travail (2017)

	Femmes	Hommes
Tous les secteurs	1 942 407	1 984 768
Secteur privé	1 313 383	1 528 066
Secteur public	629 024	456 703

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 5 : Nombre d'équivalents temps plein (ETP) (2017)

	Femmes	Hommes
Tous les secteurs	1 443 593	1 747 137
Secteur privé	947 450	1 336 591
Secteur public	496 142	410 546

Source : ONSS (calcul IEFH)

2. Écart salarial selon le statut

Tableau 6 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon le statut (2017)

	Sans correction pour la durée de travail	Avec correction pour la durée de travail
Ouvrier-ère-s	42,0%	18,9%
Employé-e-s	32,1%	20,0%
Fonctionnaires statutaires	11,6%	3,8%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 7 : Salaires annuels bruts moyens selon le statut, sans correction pour la durée de travail (2017)

	Femmes	Hommes
Ouvrier-ère-s	15 305,78	26 398,38
Employé-e-s	28 930,97	42 585,07
Fonctionnaires statutaires	39 265,90	44 411,19

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 8 : Salaires annuels bruts moyens selon le statut, après correction pour la durée de travail (2017)

	Femmes	Hommes
Ouvrier-ère-s	25 664,51	31 633,08
Employé-e-s	37 699,22	47 115,64
Fonctionnaires statutaires	44 986,75	46 603,39

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 9 : Nombre de postes de travail selon le statut (2017)

	Femmes	Hommes
Ouvrier-ère-s	468 525	890 325
Employé-e-s	1 168 444	836 580
Fonctionnaires statutaires	296 152	257 098

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 10 : Nombre d'équivalents temps plein (ETP) selon le statut (2017)

	Femmes	Hommes
Ouvrier-ère-s	279 831	743 930
Employé-e-s	898 847	758 188
Fonctionnaires statutaires	258 491	245 004

Source : ONSS (calcul IEFH)

3. Travailleur-se-s à temps partiel et à temps plein

Tableau 11 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon le régime de travail (2017)

	Sans correction pour la durée de travail	Avec correction pour la durée de travail
Travailleur-se-s à temps partiel	10,9%	9,1%
Travailleur-se-s à temps plein	7,7%	6,6%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 11bis : Écart salarial en salaires annuels bruts selon le régime de travail – comparaison détaillée (2017)

	Sans correction pour la durée de travail	Avec correction pour la durée de travail
Femmes travaillant à temps partiel par rapport aux hommes travaillant à temps partiel	10,9%	9,1%
Femmes travaillant à temps plein par rapport aux hommes travaillant à temps plein	7,7%	6,7%
Femmes travaillant à temps partiel par rapport aux femmes travaillant à temps plein	41,5%	10,0%
Hommes travaillant à temps partiel par rapport aux hommes travaillant à temps plein	39,4%	7,6%
Femmes travaillant à temps partiel par rapport aux hommes travaillant à temps plein	46,0%	16,0%
Hommes travaillant à temps partiel par rapport aux femmes travaillant à temps plein	34,3%	1,0%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 12 : Salaires annuels bruts moyens selon le régime de travail, sans correction pour la durée de travail (2017)

	Femmes	Hommes
Travailleur-se-s à temps partiel	20 922,12	23 474,75
Travailleur-se-s à temps plein	35 742,11	38 713,91

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 13 : Salaires annuels bruts moyens selon le régime de travail, après correction pour la durée de travail (2017)

	Femmes	Hommes
Travailleur-se-s à temps partiel	34 713,60	38 202,15
Travailleur-se-s à temps plein	38 630,78	41 346,32

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 14 : Nombre de postes de travail selon le régime de travail (2017)

	Femmes	Hommes
Travailleur-se-s à temps partiel	1 059 804	321 361
Travailleur-se-s à temps plein	829 200	1 573 667

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 15 : Nombre d'équivalents temps plein selon le régime de travail (ETP) (2017)

	Femmes	Hommes
Travailleur-se-s à temps partiel	638 751	197 472
Travailleur-se-s à temps plein	767 195	1 473 476

Source : ONSS (calcul IEFH)

4. Écart salarial selon la taille de l'entreprise

Tableau 16 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la taille de l'entreprise (2017)

	Sans correction pour la durée de travail	Avec correction pour la durée de travail
0-4 travailleur-se-s	23,8%	8,0%
5-9 travailleur-se-s	19,9%	6,3%
10-19 travailleur-se-s	19,8%	6,7%
20-49 travailleur-se-s	23,0%	8,8%
50-99 travailleur-se-s	29,5%	13,5%
100-199 travailleur-se-s	28,8%	13,3%
200-499 travailleur-se-s	30,6%	15,5%
500-999 travailleur-se-s	31,9%	17,0%
1000 et + travailleur-se-s	22,2%	9,2%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 17 : Salaires annuels bruts moyens selon la taille de l'entreprise, sans correction pour la durée de travail (2017)

	Femmes	Hommes
0-4 travailleur-se-s	19 679,27	25 813,54
5-9 travailleur-se-s	22 250,71	27 782,85
10-19 travailleur-se-s	24 074,58	30 012,61
20-49 travailleur-se-s	25 050,88	32 517,65
50-99 travailleur-se-s	25 292,48	35 877,69

100-199 travailleur-se-s	26 255,22	36 873,37
200-499 travailleur-se-s	26 545,77	38 233,31
500-999 travailleur-se-s	27 011,71	39 688,50
1000 en meer travailleur-se-s	30 275,64	38 903,93

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 18 : Salaires annuels bruts moyens selon la taille de l'entreprise, après correction pour la durée de travail (2017)

	Femmes	Hommes
0-4 travailleur-se-s	29 325,46	31 891,62
5-9 travailleur-se-s	31 311,43	33 431,51
10-19 travailleur-se-s	32 580,35	34 934,63
20-49 travailleur-se-s	33 741,31	37 003,50
50-99 travailleur-se-s	34 944,77	40 415,20
100-199 travailleur-se-s	35 970,90	41 483,93
200-499 travailleur-se-s	36 368,53	43 030,86
500-999 travailleur-se-s	36 693,88	44 234,82
1000 et + travailleur-se-s	39 526,23	43 509,00

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 19 : Nombre de postes de travail selon la taille de l'entreprise (2017)

	Femmes	Hommes
0-4 travailleur-se-s	128 858	130 919
5-9 travailleur-se-s	89 723	119 294
10-19 travailleur-se-s	98 116	148 572
20-49 travailleur-se-s	152 730	226 872
50-99 travailleur-se-s	135 517	152 889
100-199 travailleur-se-s	150 677	173 691
200-499 travailleur-se-s	210 981	224 766
500-999 travailleur-se-s	161 078	153 637
1000 et + travailleur-se-s	814 728	654 127

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 20 : Nombre d'équivalents temps plein selon la taille de l'entreprise (ETP) (2017)

	Femmes	Hommes
0-4 travailleur-se-s	86 601	106 082
5-9 travailleur-se-s	63 792	99 140
10-19 travailleur-se-s	72 724	127 747
20-49 travailleur-se-s	113 305	199 466
50-99 travailleur-se-s	98 041	136 130
100-199 travailleur-se-s	110 193	154 296
200-499 travailleur-se-s	154 514	200 734
500-999 travailleur-se-s	117 656	137 327
1000 et + travailleur-se-s	626 765	586 215

Source : ONSS (calcul IEFH)

5. Écart salarial selon le secteur

Tableau 21 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la NACE-section (à 1 chiffre) (2017)

	Sans correction pour la durée de travail	Avec correction pour la durée de travail
Agriculture, sylviculture et pêche	18,7%	4,9%
Industrie manufacturière	19,3%	9,0%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	25,5%	17,8%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	1,0%	-6,2%
Construction	3,8%	-2,9%
Commerce; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	30,1%	17,7%
Transports et entreposage	6,2%	-0,6%
Hébergement et restauration	22,7%	5,2%
Information et communication	19,2%	10,9%
Activités financières et d'assurance	31,3%	21,8%
Activités immobilières	22,5%	10,5%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	26,3%	17,6%
Activités de services administratifs et de soutien	36,8%	16,3%
Administration publique	24,2%	9,4%
Enseignement	10,3%	8,0%
Santé humaine et action sociale 21,3% 4,6%	21,3%	4,6%
Arts, spectacles et activités récréatives 12,7% 3,3%	12,7%	3,3%
Autres activités de services	27,7%	19,3%
Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités	16,3%	4,6%

indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre

Source : ONSS (calcul IEFH)

Tableau 22 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la NACE-section (à 2 chiffres) (2017)

	Sans correction pour la durée de travail	Avec correction pour la durée de travail
Culture et production animale, chasse et services annexes	17,1%	5,0%
Industries alimentaires	27,0%	12,5%
Fabrication de boissons	-2,2%	-5,3%
Fabrication de produits à base de tabac	40,5%	23,1%
Fabrication de textiles	23,1%	13,1%
Industrie de l'habillement	28,4%	20,5%
Industrie du cuir et de la chaussure	23,9%	12,9%
Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	7,2%	-1,0%
Industrie du papier et du carton	16,6%	9,7%
Imprimerie et reproduction d'enregistrements	21,1%	13,4%
Cokéfaction et raffinage	20,0%	14,9%
Industrie chimique	24,2%	17,3%
Industrie pharmaceutique	19,4%	10,6%
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	16,6%	7,2%
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	8,6%	2,3%
Métallurgie	-0,7%	-5,7%
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	12,7%	3,3%
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	35,1%	24,6%
Fabrication d'équipements électriques	23,3%	12,2%
Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	12,1%	4,1%
Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semiremorques	17,4%	6,3%
Fabrication d'autres matériels de transport	11,7%	5,0%
Fabrication de meubles	12,8%	1,3%
Autres industries manufacturières	20,5%	11,2%
Réparation et installation de machines et d'équipements	10,2%	2,3%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	25,5%	17,8%
Captage, traitement et distribution d'eau	8,1%	0,5%
Collecte et traitement des eaux usées	5,5%	-5,6%
Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	1,6%	-5,7%
Construction de bâtiments; promotion immobilière	-7,1%	-5,8%

Génie civil	-8,4%	-7,1%
Travaux de construction spécialisés	10,9%	-0,1%
Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	11,4%	0,9%
Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	17,2%	9,1%
Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	24,1%	10,1%
Transports terrestres et transport par conduites	-0,4%	-7,1%
Transports par eau	11,0%	4,8%
Transports aériens	52,8%	45,5%
Entreposage et services auxiliaires des transports	10,8%	4,4%
Activités de poste et de courrier	3,5%	-7,1%
Hébergement	26,7%	9,4%
Restauration	23,2%	4,7%
Édition	22,0%	14,4%
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	12,3%	4,5%
Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	14,7%	8,5%
Télécommunications	20,9%	11,9%
Programmation, conseil et autres activités informatiques	17,3%	9,7%
Services d'information	27,6%	18,2%
Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	28,7%	19,9%
Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	28,1%	18,9%
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	36,2%	24,4%
Activités immobilières	22,5%	10,5%
Activités juridiques et comptables	19,1%	6,7%
Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	27,6%	21,3%
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	20,6%	11,3%
Recherche-développement scientifique	18,4%	13,0%
Publicité et études de marché	14,1%	6,9%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	19,1%	9,9%
Activités vétérinaires	38,0%	26,3%
Activités de location et location-bail	8,1%	1,7%
Activités liées à l'emploi	24,7%	8,4%
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	15,7%	12,4%
Enquêtes et sécurité	11,9%	3,2%
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage	43,1%	21,6%

Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	20,7%	12,5%
Administration publique	24,2%	9,4%
Enseignement	10,3%	8,0%
Activités pour la santé humaine	28,2%	11,7%
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	22,2%	6,1%
Action sociale sans hébergement	13,1%	-5,9%
Activités créatives, artistiques et de spectacle	13,2%	2,5%
Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	10,0%	-1,8%
Organisation de jeux de hasard et d'argent	13,2%	2,9%
Activités sportives, récréatives et de loisirs	19,1%	9,4%
Activités des organisations associatives	22,3%	13,8%
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	12,8%	-0,6%
Autres services personnels	18,5%	16,8%
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel	16,3%	4,6%

Source : ONSS (calcul IEFH)

Liste des Tableaux

Tableau 1 : Écart salarial en salaires annuels bruts (2017)	8
Tableau 2 : Salaires annuels bruts moyens, sans correction pour la durée de travail (2017).....	8
Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens, après correction pour la durée de travail (2017)	9
Tableau 4 : Nombre de postes de travail (2017).....	9
Tableau 5 : Nombre d'équivalents temps plein (ETP) (2017).....	9
Tableau 6 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon le statut (2017).....	9
Tableau 7 : Salaires annuels bruts moyens selon le statut, sans correction pour la durée de travail (2017)	10
Tableau 8 : Salaires annuels bruts moyens selon le statut, après correction pour la durée de travail (2017)	10
Tableau 9 : Nombre de postes de travail selon le statut (2017)	10
Tableau 10 : Nombre d'équivalents temps plein (ETP) selon le statut (2017).....	10
Tableau 11 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon le régime de travail (2017)	11
Tableau 12 : Salaires annuels bruts moyens selon le régime de travail, sans correction pour la durée de travail (2017)	11
Tableau 13 : Salaires annuels bruts moyens selon le régime de travail, après correction pour la durée de travail (2017)	11
Tableau 14 : Nombre de postes de travail selon le régime de travail (2017)	12
Tableau 15 : Nombre d'équivalents temps plein selon le régime de travail (ETP) (2017)	12
Tableau 16 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la taille de l'entreprise (2017).....	12
Tableau 17 : Salaires annuels bruts moyens selon la taille de l'entreprise, sans correction pour la durée de travail (2017).....	12
Tableau 18 : Salaires annuels bruts moyens selon la taille de l'entreprise, après correction pour la durée de travail (2017).....	13
Tableau 19 : Nombre de postes de travail selon la taille de l'entreprise (2017)	13
Tableau 20 : Nombre d'équivalents temps plein selon la taille de l'entreprise (ETP) (2017)	14
Tableau 21 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la NACE-section (à 1 chiffre) (2017)	14
Tableau 22 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la NACE-section (à 2 chiffres) (2017)	15

Pour préparer et rédiger les rapports relatifs à l'écart salarial, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes collabore avec l'ONSS, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, Statbel (DG Statistique - Statistics Belgium) et le Bureau fédéral du Plan.

Éditeur : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot, 1
1070 Bruxelles
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.iefh.belgium.be

Auteur : Hildegard Van Hove

Cette publication paraît uniquement en tant que document web.

Deze publicatie is eveneens beschikbaar in het Nederlands.