



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

Rapport 2015



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES



Service public fédéral
Emploi, Travail et
Concertation sociale



economie
SPF Économie, PM.E., Classes moyennes et Énergie



Bureau
fédéral du Plan
Analyses et prévisions économiques

.be

Table des matières

Introduction	4
Le rapport 2015.....	5
1. Différences salariales générales.....	6
1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels	6
1.2 L'écart salarial selon le statut	7
1.2.1 L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut	7
1.2.2 L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut	8
1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel	9
1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	9
1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	11
1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein	12
1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel	13
1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel	14
1.4 Avantages extra-légaux.....	15
1.5 Évolution de l'écart salarial.....	17
1.6 Taux d'emploi.....	20
1.7 Enquête et estimations complémentaires.....	21
1.7.1 Élargissement aux petites entreprises	22
1.7.2 Élargissement à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel	23
1.7.3 Élargissement à l'ensemble de l'économie	23
2. Part de la masse salariale totale	24
2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale.....	24
2.2 Écart salarial total	25
2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut	26
3. Facteurs d'inégalité	28
3.1 Travail à temps partiel	28
3.1.1 Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.....	28
3.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés	29
3.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel	30
3.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein	31

3.2 Âge	32
3.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial	32
3.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge	33
3.3 Niveau de formation	34
3.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation et écart salarial	34
3.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation.....	35
3.4 État civil et composition du ménage.....	36
3.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial	36
3.4.2 Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage et écart salarial	37
3.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage	38
3.5 Nationalité.....	40
3.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial.....	40
3.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique.....	41
3.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance	42
3.6 Ségrégation sur le marché du travail	45
3.6.1 Secteurs.....	45
3.6.2 Commissions paritaires	46
3.6.3 Professions	47
3.6.4 Plafond de verre	48
3.6.5 Taille de l'entreprise.....	51
3.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires.....	51
4. Expliquer l'écart salarial	53
4.1 La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts.....	53
4.2 Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée.....	55
Résumé	57
Recommandations politiques	63
Annexes.....	69
Liste des tableaux.....	86
Liste des graphiques.....	87
Colophon	89

Introduction

Ce rapport donne un aperçu de l'écart salarial en Belgique. Il est établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Les chiffres ont été fournis par la Direction générale Statistique – Statistics Belgium (DGS) du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan.

Il existe quatre catégories d'indicateurs. Les différences salariales générales reflètent l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de l'économie, sur base d'une comparaison des salaires moyens. Aucune distinction n'est donc faite, par exemple, selon le secteur, la fonction ou l'âge. Seul l'effet du travail à temps partiel est pris en compte.

La part de la masse salariale totale constitue une autre façon d'étudier l'écart salarial dans son ensemble : il s'agit ici d'analyser la répartition entre hommes et femmes du total des salaires payés.

De nombreux facteurs favorisent l'inégalité salariale : le travail à temps partiel, l'âge, la formation, l'état civil et la composition du ménage, la nationalité ou l'origine et la ségrégation sur le marché de l'emploi. Une analyse des liens entre l'écart salarial et ces différents facteurs est proposée dans la dernière partie de ce rapport : expliquer l'écart salarial.

Le rapport sur l'écart salarial n'utilise que des sources de données officielles. Les calculs se font conformément aux indicateurs européens.

Le rapport 2015

Globalement, c'est-à-dire sur l'ensemble de l'économie belge, une femme gagne en moyenne 9% de moins qu'un homme par heure de travail. Par rapport à l'année dernière, il s'agit d'une diminution de l'écart salarial sur base des salaires horaires. Comme il est important de donner un aperçu de l'inégalité de genre dans son ensemble, ce rapport présente toujours un second indicateur général. L'écart salarial sur base annuelle s'élève à 22%. Sur ce plan, nous pouvons parler de stagnation. La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel.

Dans les rapports écart salarial 2013 et 2014, nous avons déjà constaté que l'écart entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel augmentait chaque année, tandis que l'écart entre les femmes et les hommes diminuait, et ce tant parmi les travailleurs à temps partiel qu'à temps plein. Cette tendance se poursuit, ce qui signifie que l'écart salarial de genre va jouer un rôle moins important au fil des années en Belgique ce qui constitue, en soi, une évolution positive. À cela s'oppose toutefois un écart croissant entre d'un côté un marché du travail confortable, avec ses salaires élevés et ses avantages, et de l'autre côté les emplois à temps partiel moins intéressants qui offrent également peu de perspectives. Or, dans ce marché du travail à deux vitesses, les femmes sont fortement surreprésentées dans la deuxième catégorie d'emplois.

Le pourcentage de travail à temps partiel a augmenté en 2012, mais moins fortement qu'en 2011. 46,2% des travailleuses sont actuellement occupées à temps partiel. Chez les hommes, ce pourcentage a diminué en 2012, pour atteindre 10,1%. N'oublions pas que le travail à temps partiel n'est pas simplement une question de préférence personnelle. Chercher du travail à temps plein n'implique pas toujours d'en trouver. 22% des femmes travaillant à temps partiel et 26% des hommes travaillant à temps partiel indiquent ne pas trouver de travail à temps plein, ou encore ne pas avoir de possibilité de travailler à temps plein dans le cadre de l'emploi qu'ils exercent. Pour 50% des femmes travaillant à temps partiel et 29% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel.

Comme chaque année, le présent rapport étudie les différents facteurs qui jouent un rôle dans l'écart salarial ainsi que la mesure dans laquelle ils y contribuent concrètement. En 2011, nous avons noté une augmentation remarquable de l'importance croissante du facteur nationalité dans l'écart salarial. En 2012, ce facteur reste important. 9,5% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'être ou non de nationalité étrangère.

Les chiffres du rapport 2015 concernent les données de l'enquête de l'année 2012.

1. Différences salariales générales

1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels

L'écart salarial est tout d'abord calculé pour l'ensemble des travailleurs sur base des salaires horaires bruts. Cette méthode permet de neutraliser l'effet des différences au niveau de la durée de travail. Afin de justement refléter l'effet de la durée de travail, l'écart salarial est ensuite calculé sur base des salaires annuels bruts.

Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2008-2012)

	2008	2009	2010	2011	2012
Écart salarial en salaires horaires	11%	11%	10%	10%	9%
Écart salarial en salaires annuels	23%	23%	23%	22%	22%

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

Tous secteurs confondus, les femmes ont gagné en moyenne 9% de moins par heure que les hommes. Cette différence s'élevait à 22% lorsqu'elle est calculée sur une base annuelle.

Il est important de donner les deux chiffres, parce que la répartition inégale de la durée de travail n'est pas un élément sexuellement neutre. Le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes constitue justement une grande partie de l'inégalité constatée sur le marché du travail. Ce phénomène est associé à une répartition inégale des tâches de soins, mais également aux attentes stéréotypées du marché du travail et à la ségrégation : de très nombreux métiers exercés par beaucoup de femmes sont organisés dans le sens du travail à temps partiel, comme par exemple la distribution ou le nettoyage.

Pour calculer la plupart des indicateurs, nous utilisons les données issues de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Cette enquête offre des données très fiables pour les entreprises d'au moins 10 travailleurs de l'industrie et des services marchands. Tous les quatre ans (2006, 2010,...), l'enquête est élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé ainsi qu'au secteur socio-culturel. Pour l'année 2012, cet élargissement n'a donc pas été réalisé. Le Bureau fédéral du Plan effectue des estimations pour les secteurs manquants et les petites entreprises, et ce sur base de données administratives. La rubrique intitulée Enquête et estimations donne davantage de détails sur ce point. Les anciennes estimations sont régulièrement légèrement rectifiées sur base des nouvelles données.

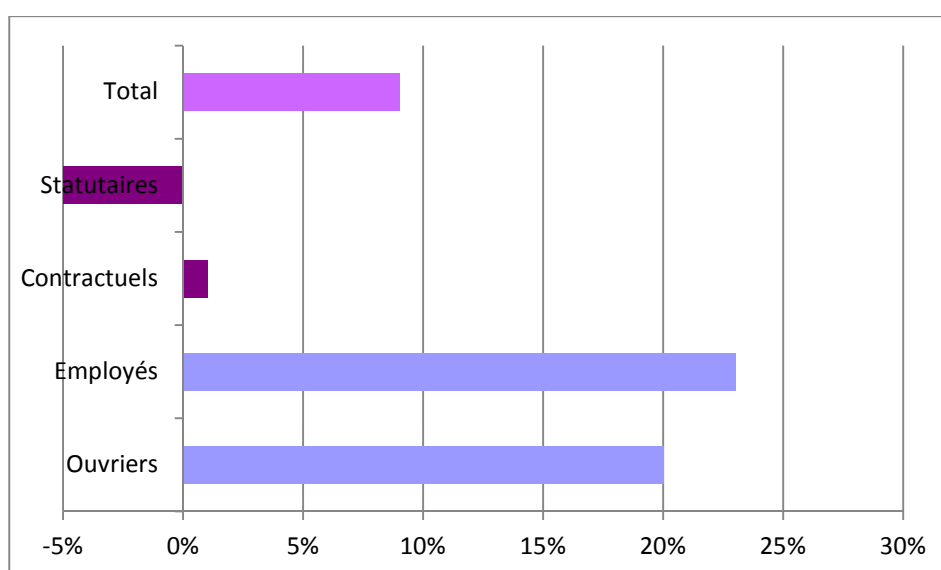
En 2011, nous notons encore une légère augmentation de l'écart salarial au niveau des salaires horaires. En 2012, l'écart salarial a légèrement diminué, tant au niveau des salaires horaires qu'annuels. Si nous n'arrondissons pas les chiffres, nous observons une diminution de 10,1% à 8,8% sur base des salaires horaires ; sur base des salaires annuels, nous notons une diminution de 22,4% à 22,0%. Globalement, il faut cependant plutôt parler ici d'une stagnation.

1.2 L'écart salarial selon le statut

Dans le secteur privé, l'écart salarial est plus important que dans le secteur public. Le chiffre global se situe quelque part entre ces deux valeurs très divergentes. Et ce pour deux raisons principales. Premièrement, la fixation des salaires ne se déroule pas de la même manière dans les deux secteurs : dans la fonction publique, il n'y a en principe pas de composante salariale individuelle venant compléter les salaires fixés dans les barèmes. Et deuxièmement, la composition de l'effectif dans ce secteur est relativement équilibrée, même si le phénomène du plafond de verre y est également présent.

1.2.1 L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut

Graphique 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2012)



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

Lorsque nous examinons l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens chez les employés et les ouvriers, nous remarquons que l'écart salarial s'élève à 23% chez les employés et à 20% chez les ouvriers.

Si nous comparons les fonctionnaires statutaires et contractuels, nous constatons un écart salarial négatif de -5% chez les fonctionnaires statutaires et un écart salarial de 1% chez les contractuels. L'écart salarial pour l'ensemble de l'économie cache ainsi d'importantes divergences selon le statut.

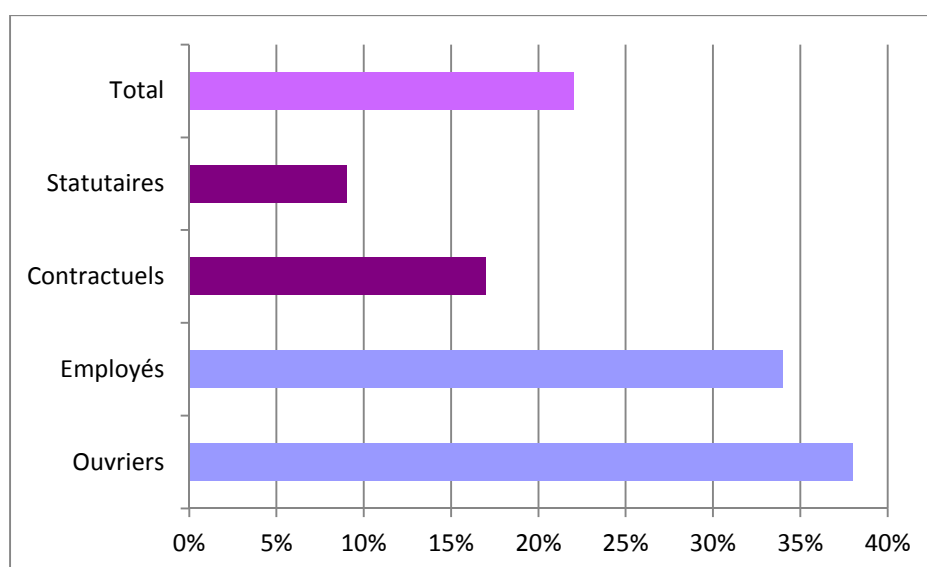
Le secteur public n'est pas repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Sur base des données du Bureau fédéral du Plan, nous pouvons décliner les résultats en fonction du statut et du secteur. L'écart salarial peut ainsi être calculé séparément pour les fonctionnaires statutaires, les fonctionnaires contractuels, les ouvriers et les employés. Notons qu'il existe une inégalité de genre dans le secteur public entre les contractuels et les statutaires (les personnes

nommées à titre définitif) : deux tiers des fonctionnaires masculins sont nommés, contre à peine la moitié chez les fonctionnaires féminins.

1.2.2 L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts élimine en grande partie l'effet du travail à temps partiel ; seul le fait que les travailleurs à temps partiel reçoivent en moyenne des salaires horaires moins élevés est capté par l'indicateur. Par contre, l'écart salarial calculé sur base des salaires annuels prend en compte l'effet du temps partiel.

Graphique 2 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2012)



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

Dans le secteur privé, les ouvrières avaient gagné 38% de moins que leurs collègues masculins à la fin de l'année. Pour les employées, ce pourcentage était de 34%. Ce pourcentage s'élevait à 17% pour les fonctionnaires contractuels, et à 9% pour le personnel statutaire de l'administration publique. Tous statuts confondus, l'écart salarial sur base du salaire annuel brut moyen s'élevait à 22%.

En comparaison avec 2011, l'écart salarial sur base annuelle pour les différents statuts semble avoir stagné en 2012.

1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel

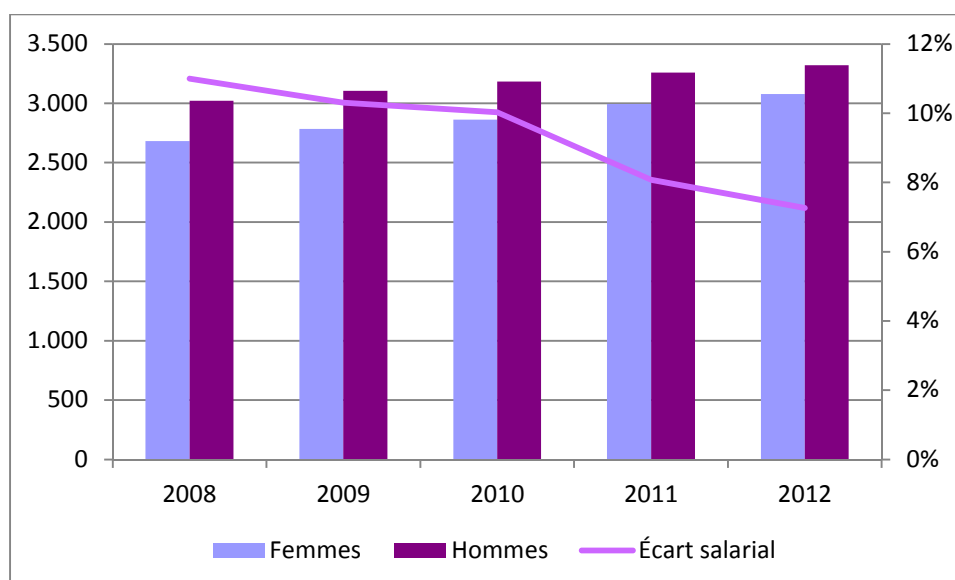
Les différences entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes peuvent être représentées de différentes manières. L'ancien indicateur officiel au niveau européen était l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des femmes et des hommes travaillant à temps plein. C'était un indicateur très stable et fiable. L'indicateur européen a cependant été adapté parce qu'il ne tenait pas compte des salaires des travailleurs à temps partiel.

Aujourd'hui l'écart salarial est calculé d'une part sur base des salaires horaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. Et d'autre part, pour refléter davantage l'impact du travail à temps partiel l'écart salarial est également calculé sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. L'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts nous permet d'avoir une vue sur les primes perçues par les travailleurs et les travailleuses en sus du salaire. Enfin, pour permettre une comparaison tout à fait complète, nous analysons également l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein.

Contrairement aux indicateurs ci-dessus, ces indicateurs sont uniquement calculés sur base de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Il s'agit donc des entreprises d'au moins 10 travailleurs dans les secteurs de l'industrie et des services marchands ou, formulé autrement : du secteur privé. Le secteur public et le secteur semi-public (enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel) ne sont pas repris dans ces données.

1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 3 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et l'écart salarial (2008-2012)



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique présente les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein pour les cinq dernières années. En 2012, les femmes gagnaient en moyenne 241 euros de moins que les hommes. L'écart salarial entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps plein s'élevait donc à 7%. Le salaire brut des hommes et des femmes a augmenté par rapport à 2011. Le salaire des femmes a augmenté en moyenne de 84 euros, et celui des hommes de 62 euros.

Par rapport à 2011, l'écart salarial chez les travailleurs à temps plein a continué à diminuer en 2012. En 2011, nous avons observé une diminution marquante de l'écart salarial parmi les travailleurs à temps plein suite à une importante augmentation des salaires moyens des femmes. En 2010, cet indicateur est resté presque stable par rapport à l'année précédente. Par rapport à 2008 et 2007, l'écart salarial de 2009 a diminué, tout comme en 2006 par rapport à 2004 et 2005.

Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2012)

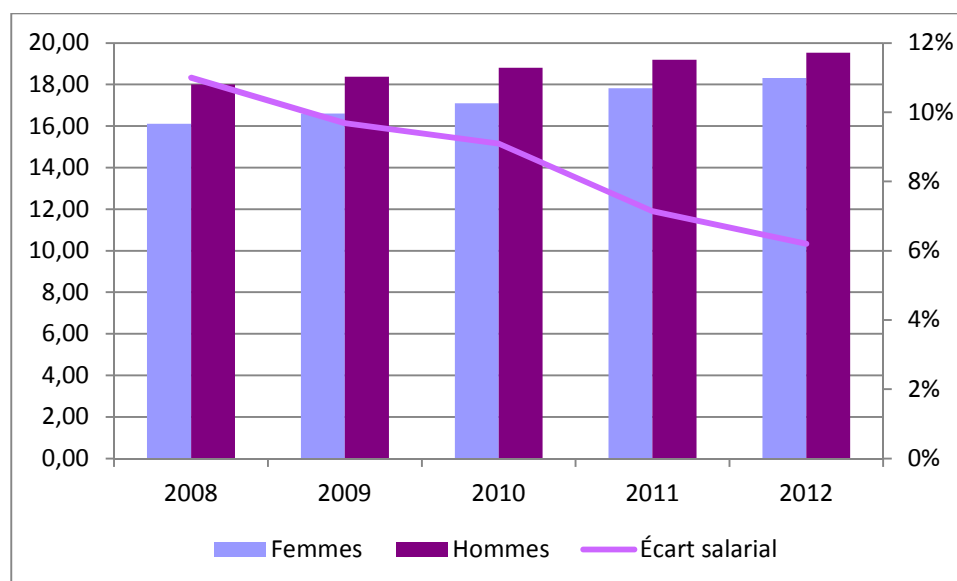
	Femmes	Hommes	Écart salarial
1999	1.907	2.341	19%
2000	1.974	2.392	17%
2001	2.099	2.502	16%
2002	2.165	2.529	14%
2003	2.231	2.679	17%
2004	2.343	2.757	15%
2005	2.387	2.807	15%
2006	2.491	2.846	12%
2006* (enquête élargie)	2.501	2.843	12%
2007	2.577	2.918	12%
2008	2.682	3.022	11%
2009	2.785	3.105	10%
2010	2.863	3.182	10%
2010* (enquête élargie)	2.926	3.197	8%
2011	2.995	3.258	8%
2012	3.079	3.320	7%

Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le tableau ci-dessus montre l'évolution du salaire mensuel brut des hommes et des femmes travaillant à temps plein et de l'écart salarial depuis 1999. Le salaire brut connaît chaque année une évolution positive; cette évolution est généralement plus prononcée chez les femmes. Entre 2008 et 2012, le salaire des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 15%, alors qu'il n'a augmenté que de 10% chez les hommes. Cette augmentation inégale réduit l'écart salarial à long terme.

1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et l'écart salarial (2008-2012)



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique contient les salaires horaires bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein pour les cinq dernières années. Tandis que les salaires horaires des hommes et des femmes travaillant à temps plein ont augmenté, cette augmentation était un peu plus forte pour les femmes, ce qui réduit l'écart salarial. En 2012, l'écart salarial ainsi calculé s'élevait encore à 6%.

Tableau 3 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2012)

	Femmes	Hommes	Écart salarial
1999	11,45	13,75	17%
2000	11,89	14,05	15%
2001	12,56	14,73	15%
2002	12,88	14,89	13%
2003	13,14	15,60	16%
2004	14,15	16,25	13%
2005	14,38	16,68	14%
2006	15,00	16,93	11%
2006* (enquête élargie)	15,24	16,98	10%
2007	15,48	17,36	11%
2008	16,11	18,00	11%
2009	16,60	18,38	10%

2010	17,10	18,81	9%
2010* (enquête élargie)	17,48	18,92	8%
2011	17,82	19,19	7%
2012	18,32	19,53	6%

Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts est toujours plus petit que l'écart salarial sur base des salaires mensuels bruts; cela est dû au fait que parmi les travailleurs à temps plein, les hommes prestent en moyenne plus d'heures que les femmes. Une partie de l'écart salarial observé au niveau des salaires mensuels bruts peut donc être expliquée par le fait que les hommes travaillent plus d'heures que les femmes par mois, et perçoivent de ce fait un salaire mensuel plus élevé.

1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

Il est également intéressant d'examiner les salaires annuels bruts, parce qu'ils peuvent être subdivisés en deux composantes : les douze mois de salaire d'un côté, et les primes de l'autre. Le tableau présente l'écart salarial en salaires annuels bruts, ventilé selon les composantes « salaire » et « primes ».

Tableau 4 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2012)

	Total salaires annuels	Composante salaires	Composante primes
Femmes	40.585	36.348	4.237
Hommes	43.739	39.290	4.449
Écart salarial	7%	7%	5%

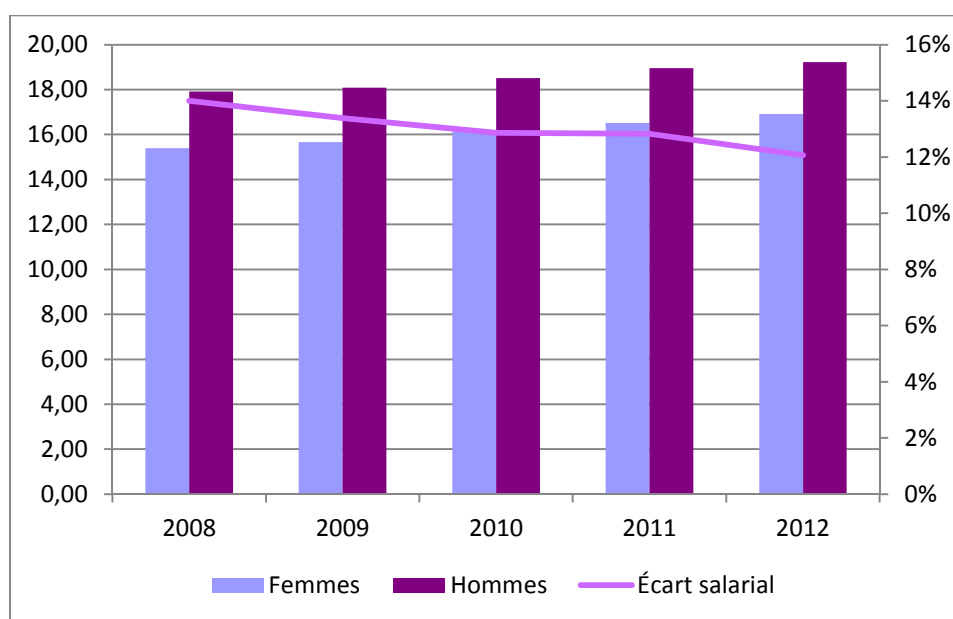
Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial au niveau des primes est toujours clairement plus petit que l'écart salarial observé sur le plan des salaires mensuels : cela est dû au fait que de nombreuses primes se composent, d'une part, d'une partie fixe et, d'autre part, d'une partie déterminée par le salaire mensuel. Toutefois, l'écart salarial total est très proche de l'écart salarial de la composante salaire, vu que les primes ne représentent qu'une partie limitée du montant total. L'écart a diminué de 0,81 points de pourcent pour les différentes composantes du salaire. Il s'agit d'une diminution beaucoup moins importante qu'en 2011, où nous avons observé une diminution marquante de 2 points de pourcent. En 2010, nous observons uniquement une légère diminution de l'écart salarial. En 2009, l'écart salarial était caractérisé par une diminution évidente d'un point de pourcent. Les chiffres de 2008 sont comparables à ceux de 2007 et 2006, mais ils sont plus bas qu'en 2004 et 2005.

1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait en 2012 à 12% pour les secteurs de l'industrie et des services marchands. En 2006, il y avait une réduction de l'écart salarial après quatre années de stagnation. Entre 2006 et 2008, l'écart salarial est resté relativement stable. En 2009, il a diminué d'un point de pourcent, pour ensuite stagner à 13% jusqu'en 2011. En 2012, nous notons une diminution d'un point de pourcent.

Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et l'écart salarial (2008-2012)



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

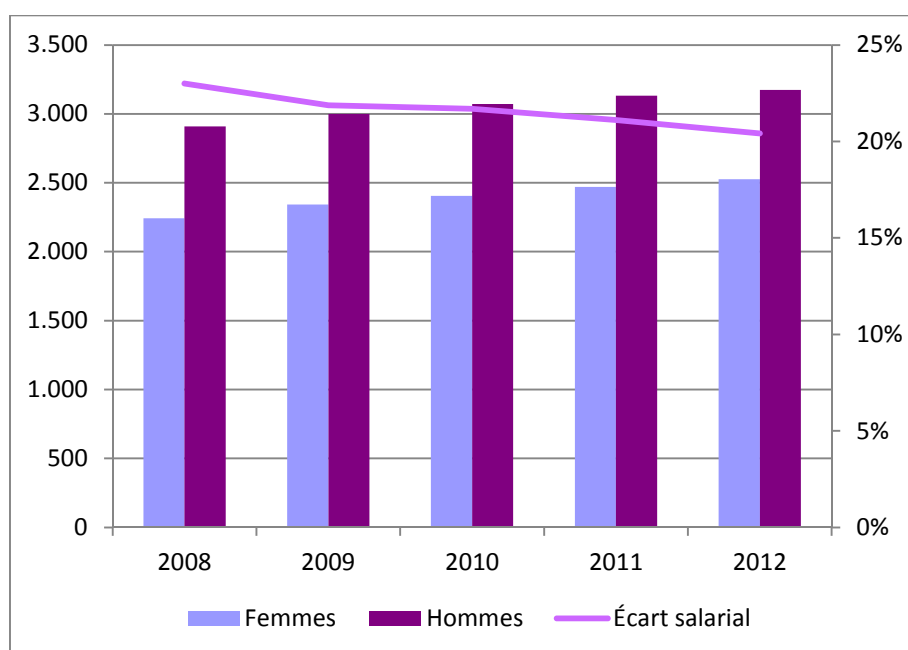
Inclure les données relatives aux travailleurs à temps partiel dans le calcul rend l'écart salarial beaucoup plus important. Cela s'explique par le fait que la grande majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes moins rémunérées, surtout dans le secteur privé. L'écart salarial horaire chez les travailleurs à temps partiel est sensiblement plus bas; en effet, les hommes travaillant à temps partiel gagnent également un peu moins par heure que les hommes qui travaillent à temps plein. Les salaires des hommes travaillant à temps partiel ne pèsent pas vraiment dans le calcul de l'écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble, parce qu'ils forment une petite minorité.

Les différences entre ces chiffres et ceux de la rubrique « L'écart salarial en salaires horaires et annuels » sont dues à l'utilisation de différentes sources. Ici, les seules données utilisées sont celles de l'enquête, alors que pour les premiers indicateurs, les données sont complétées par des estimations pour les secteurs manquants.

L'effet du travail à temps partiel est étudié de façon plus détaillée dans la partie consacrée aux facteurs d'inégalité.

1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel

Graphique 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et l'écart salarial (2008-2012)



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique reprend les salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. L'écart salarial des travailleurs à temps plein et à temps partiel est nettement supérieur à celui calculé sur base des salaires horaires. Cet écart plus important vient du fait que les travailleurs à temps partiel perçoivent en général un salaire mensuel brut moyen inférieur à celui des travailleurs à temps plein et que les femmes sont largement surreprésentées parmi ces travailleurs à temps partiel. L'intérêt de cet indicateur résulte dans le fait qu'il ne comporte pas de correction pour l'impact du travail à temps partiel : l'inégalité de genre au niveau de la durée de travail est ainsi reflétée dans les chiffres.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait à 20% en 2012. Calculé sur base des salaires horaires bruts, il était de 12%. Lorsque seuls les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein sont pris en considération, l'écart salarial ne s'élevait qu'à 7%.

Alors que la diminution de l'écart salarial qui ressortait des autres indicateurs en 2006 était beaucoup moins prononcée pour cet indicateur, la diminution en 2009 était bien perceptible. En 2011, nous avons à nouveau constaté une diminution qui s'est poursuivie en 2012.

1.4 Avantages extra-légaux

Outre leur salaire, certains travailleurs perçoivent des avantages supplémentaires de la part de leur employeur, tels qu'une voiture de société ou un téléphone portable. En principe, ces avantages font partie du salaire, mais ils n'ont pas été repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Des études menées montrent que certains avantages sont plus souvent accordés aux hommes qu'aux femmes. Sur base des données fiscales, quelques divergences de genre peuvent être mises en lumière. Il s'agit du remboursement des trajets domicile-lieu de travail, des contributions pour la pension complémentaire et des options sur actions que les employés ont indiqué dans leur déclaration d'impôt. Ces chiffres concernent la totalité des salariés, c'est-à-dire le secteur tant privé que public.

Tableau 5 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2012)

		Femmes	Hommes	Écart salarial
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	51%	58%	
	Montant moyen	409,67	481,79	15%
Contribution pension complémentaire	Part	9%	13%	
	Montant moyen	482,65	785,99	39%
Options sur actions	Part	0,43%	0,95%	
	Montant moyen	6.913,58	11.340,08	39%

Source : DGS, Statistiques fiscales

En 2012, 58% des hommes et 51% des femmes ont reçu une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. Nous notons une diminution exceptionnellement forte de l'indemnisation moyenne des trajets domicile-lieu de travail. C'était le cas pour les femmes qui ont en moyenne reçu 49 euros de moins qu'en 2011, mais la diminution était surtout frappante pour les hommes, qui ont reçu en moyenne 161 euros de moins qu'en 2011. Cette importante diminution pour les hommes a considérablement fait baisser l'écart salarial. En moyenne, sur base annuelle, les hommes ont reçu une indemnisation plus élevée de 15% par rapport aux femmes. En 2011, cet écart était encore de 29%.

Lorsque nous considérons les montants relatifs à la pension complémentaire, il apparaît qu'en 2012, 13% des hommes et 9% des femmes percevaient une telle pension de la part de leur employeur.

Proportionnellement, plus d'hommes que de femmes ont perçu une pension complémentaire, mais la différence majeure ici se situe plutôt dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne était de 785,99 euros, contre 482,65 euros seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 39% de moins. Bien que cet écart connaisse une tendance à la baisse, l'écart de genre reste important sur ce plan. Il s'agit en outre d'une différence beaucoup plus élevée que l'écart salarial en soi, ce qui n'est pas simple à expliquer. Ces différences sont particulièrement pertinentes dans le cadre du débat sur les pensions.

Les hommes ont plus de deux fois plus de chances que les femmes de recevoir des options sur actions de la part de leur employeur : 0,43% des femmes et 0,95% des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 11.340,08 euros, contre 6.913,58 euros pour les femmes, ce qui revient à une différence de 39%. Vu que les options sur actions sont principalement attribuées aux travailleurs exerçant une fonction supérieure, ces différences sont également liées au plafond de verre, en d'autres mots à la sous-représentation des femmes au sein du management des entreprises. La proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires a légèrement augmenté par rapport à 2011.

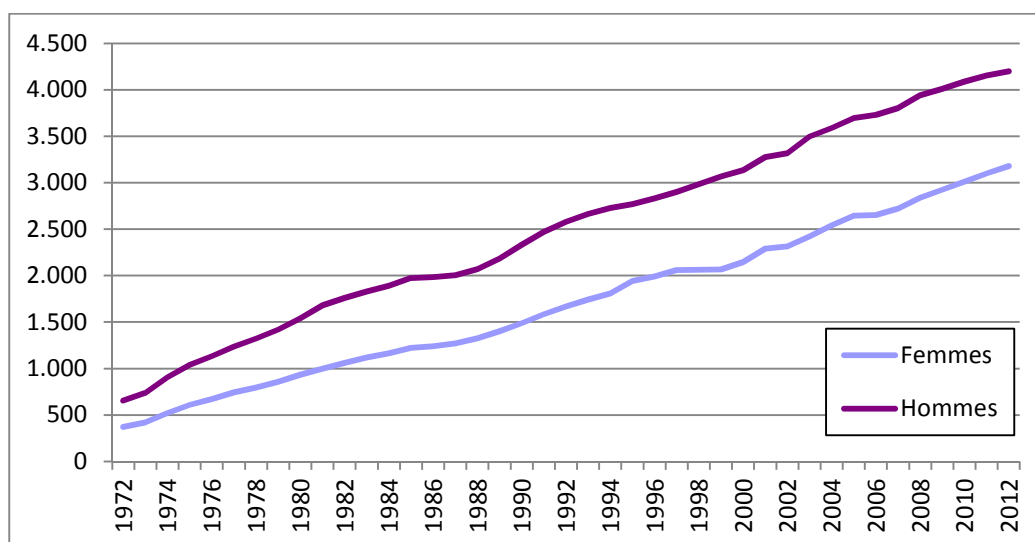
En 2011, l'écart de genre sur ce plan avait encore diminué d'un point de pourcent, mais en 2012, l'écart salarial a à nouveau augmenté au même niveau qu'en 2010. Entre 2010 et 2012, nous pouvons donc parler d'une stagnation.

1.5 Évolution de l'écart salarial

Dans le cadre de l'analyse de l'écart salarial, il est nécessaire de regarder son évolution sur le long terme. Seules les données relatives aux travailleurs à temps plein et à temps partiel issus du secteur de l'industrie permettent une telle analyse.

À long terme, il y a une augmentation évidente des salaires et une diminution de l'écart salarial.

Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2012)

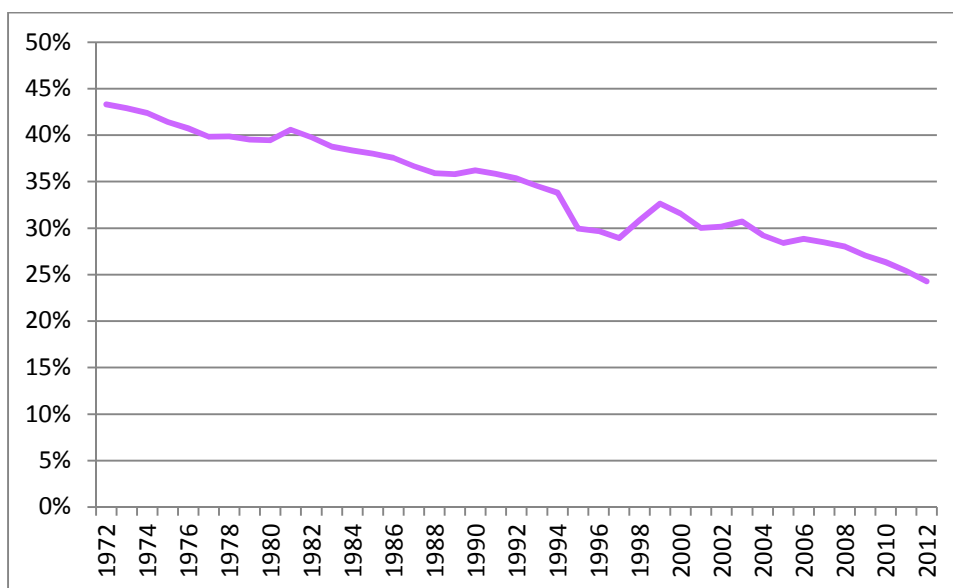


Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et
Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Ce graphique reprend les salaires mensuels bruts moyens des employés travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie pour la période allant de 1972 à 2012. Il indique que tant les salaires des hommes que ceux des femmes augmentent au fil du temps, mais que ceux des femmes augmentent plus fortement que ceux des hommes. En effet, entre 1972 et 2012, les salaires des femmes ont été multipliés par 8,6 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 6,4. Bien que la différence de salaire, exprimée en euros, augmente avec les années, la différence exprimée en pour cent, c'est-à-dire l'écart salarial, diminue.

Il y a une rupture de série pour les données de 1998 et 1999, ce qui cause la légère rupture dans ces graphiques.

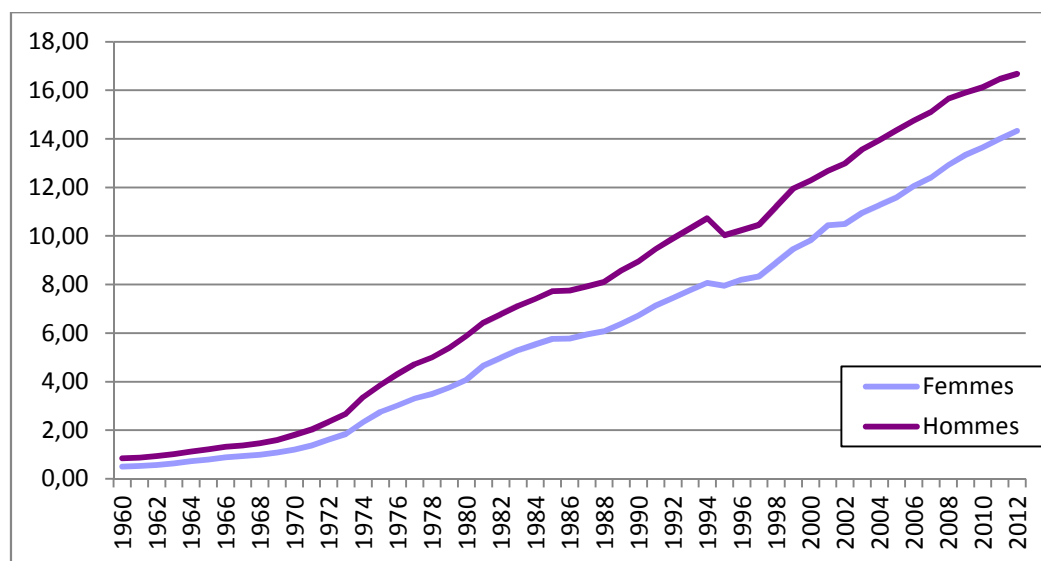
Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2012)



Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et
Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Suite à l'augmentation légèrement plus forte des salaires moyens des femmes, l'écart salarial présente une tendance à la baisse. Alors que l'écart salarial atteignait 43% en 1972, il n'était plus que de 24% en 2012. L'explication de ce phénomène réside dans le fait que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, dans des fonctions qui étaient auparavant attribuées plus facilement aux hommes, avec un niveau de formation élevé, voire plus élevé, que celui des jeunes hommes. De plus, les générations plus jeunes de femmes sur le marché du travail se constituent une ancienneté plus longue.

Graphique 9 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2012)



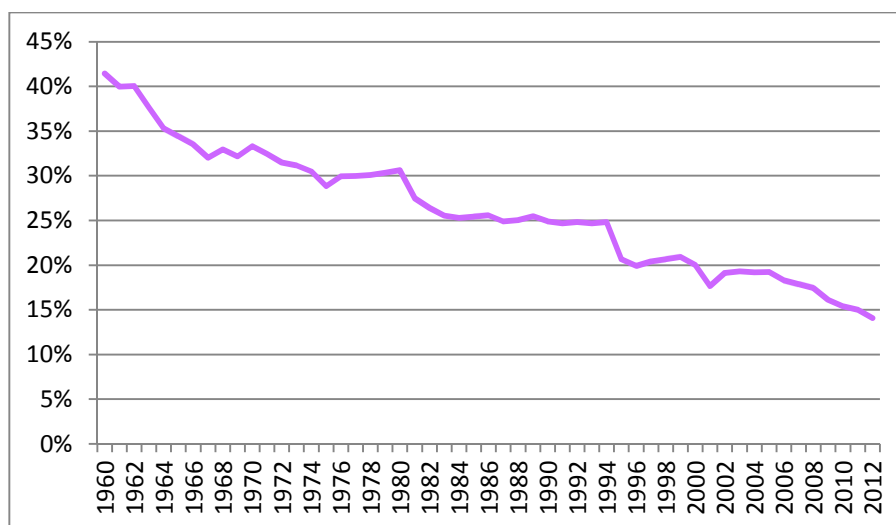
Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Les données disponibles concernant l'évolution des salaires horaires bruts moyens remontent jusqu'aux années 60, moyennant une restriction aux ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie. L'augmentation observée au niveau des salaires horaires est comparable à celle des salaires mensuels.

Entre 1960 et 2012, les salaires des femmes ont été multipliés par 28,9 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 19,7.

Tout comme pour les salaires mensuels, il y a une rupture de série pour les données de 1998 et 1999.

Graphique 10 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2012)



Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Alors que l'écart salarial atteignait 41% en 1960, il n'était plus que de 14% en 2012. L'écart salarial calculé sur base horaire est plus petit que celui observé pour les salaires mensuels, en raison de l'élimination de l'effet du travail à temps partiel.

1.6 Taux d'emploi

Le taux d'emploi¹ ou la participation au travail, en d'autres mots la mesure dans laquelle les femmes et les hommes travaillent, constitue un indicateur de contexte² important de l'écart salarial, ayant une influence indirecte sur l'écart. C'est pourquoi cet indicateur a été repris dans le set d'indicateurs européen.

¹ Le taux d'emploi correspond à la part de la population en emploi dans la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans).

² *Indicateur de contexte*: indicateur qui donne des informations sur le contexte dans lequel un autre indicateur doit être interprété. Par exemple, le taux d'emploi des femmes et des hommes et leur niveau de formation sont d'importants indicateurs de contexte dans le cadre de la comparaison de l'écart salarial entre les États membres de l'Union européenne.

Tableau 6 : Taux d'emploi selon le sexe (2003-2012)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Femmes	51,8%	52,6%	53,8%	54,0%	55,3%	56,2%	56,0%	56,5%	56,7%	56,8%
Hommes	67,3%	67,9%	68,3%	67,9%	68,7%	68,6%	67,2%	67,4%	67,1%	66,9%

Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

En 2012, 66,9% des hommes travaillaient, contre 56,8% des femmes. En comparaison avec 2011, le taux d'emploi des femmes a à nouveau très légèrement augmenté et celui des hommes a légèrement diminué.

Du point de vue du genre, l'égalité salariale ainsi qu'un accès renforcé au marché du travail pour les femmes constituent tous deux des objectifs importants.

Néanmoins, notons que l'augmentation de la participation au travail ou du taux d'emploi des femmes concerne plus souvent les emplois moins bien rémunérés. Ceci a pour effet de creuser l'écart salarial.

D'un autre côté, le manque de perspectives quant aux possibilités de trouver un emploi de qualité, bien rémunéré décourage un certain nombre de femmes dans leur recherche d'emploi. L'inégalité salariale et la discrimination sur le marché de l'emploi sont donc des facteurs qui contribuent à maintenir l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le plan de la participation au travail.

1.7 Enquête et estimations complémentaires

L'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires ne reprend que les entreprises comptant au minimum dix travailleurs dans les secteurs de l'industrie³, du commerce, les hôtels et les restaurants, les transports, le secteur financier, le secteur immobilier et les autres services aux entreprises. Depuis 2006, les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel,⁴ sont également couverts par l'enquête mais seulement tous les quatre ans (2006, 2010, 2014, ...).

Sur base des chiffres de l'enquête et des données administratives (des institutions de la sécurité sociale), le Bureau fédéral du Plan estime le salaire horaire brut moyen pour toutes les tailles d'entreprises et presque tous les secteurs. Les données d'origine de l'enquête sont alors complétées de trois façons : par les entreprises de moins de 10 travailleurs, par les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel pour les années intermédiaires et par les secteurs manquants, à savoir l'agriculture et la pêche et l'administration publique. Deux secteurs ne sont pas pris ici en

³ L'industrie comprend l'exploitation extractive et l'industrie manufacturière, la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau et la construction.

⁴ Le secteur socio-culturel comprend l'action sociale et les services collectifs, sociaux et personnels.

considération : le secteur du personnel domestique et le petit secteur des organisations extraterritoriales qui n'appartient pas à l'emploi intérieur (par exemple le personnel de l'UE ou de l'ONU).

1.7.1 Élargissement aux petites entreprises

Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (2012)

	Entreprises de 10 travailleurs ou plus	Entreprises de moins de 10 travailleurs	Total
<i>Industrie et services marchands</i>			
Femmes	16,91	14,85	16,52
Hommes	19,23	15,52	18,64
Écart salarial	12%	4%	11%

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

Dans les secteurs de l'industrie et des services marchands, les salaires horaires moyens sont plus élevés dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus, et ce quel que soit le sexe. L'écart salarial est plus grand dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus (12%) que dans celles de moins de 10 travailleurs (4%).

Lorsque l'on inclut les entreprises de moins de 10 travailleurs dans le calcul de l'écart salarial pour les secteurs de l'industrie et des services marchands, cela produit souvent de façon contradictoire seulement une légère diminution de l'écart de salaire. C'est ce que l'on appelle un effet de composition : les femmes travaillent plus souvent dans des petites entreprises avec des salaires modérés. De plus, le salaire horaire brut moyen y est sensiblement moins élevé, tant pour les hommes (15,52 euros par rapport à 19,23 euros), que pour les femmes (14,85 euros par rapport à 16,91 euros). L'ajout de ce segment salarial moins élevé pèse plus sur les salaires horaires moyens des femmes que sur celui des hommes, de sorte que l'écart salarial global diminue à peine.

1.7.2 Élargissement à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel

Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans l'industrie et les services marchands et les secteurs semi-publics (2012)

	Entreprises de 10 travailleurs ou plus	Entreprises de moins de 10 travailleurs	Total
<i>Industrie, services marchands, enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel</i>			
Femmes	17,51	14,43	17,07
Hommes	19,30	15,46	18,73
Écart salarial	9%	7%	9%

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

Ce tableau élargit l'analyse aux secteurs de l'éducation, de la santé et au secteur socio-culturel. La différence entre les salaires horaires moyens dans les entreprises employant moins de 10 travailleurs et les entreprises employant 10 travailleurs ou plus persiste ici aussi, bien que ce soit moins prononcé. L'élargissement à des secteurs supplémentaires réduit l'écart salarial.

1.7.3 Élargissement à l'ensemble de l'économie

Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises dans tous les secteurs (2012)

	Secteurs B à N	Secteurs B-N, P-S	Secteurs A à S
	Industrie et services marchands	Industrie, services marchands, enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel	Agriculture et pêche, industrie, services marchands, enseignement, soins de santé, secteur socio-culturel et fonction publique
Femmes	16,52	17,07	16,80
Hommes	18,64	18,73	18,43
Écart salarial	11%	9%	9%

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

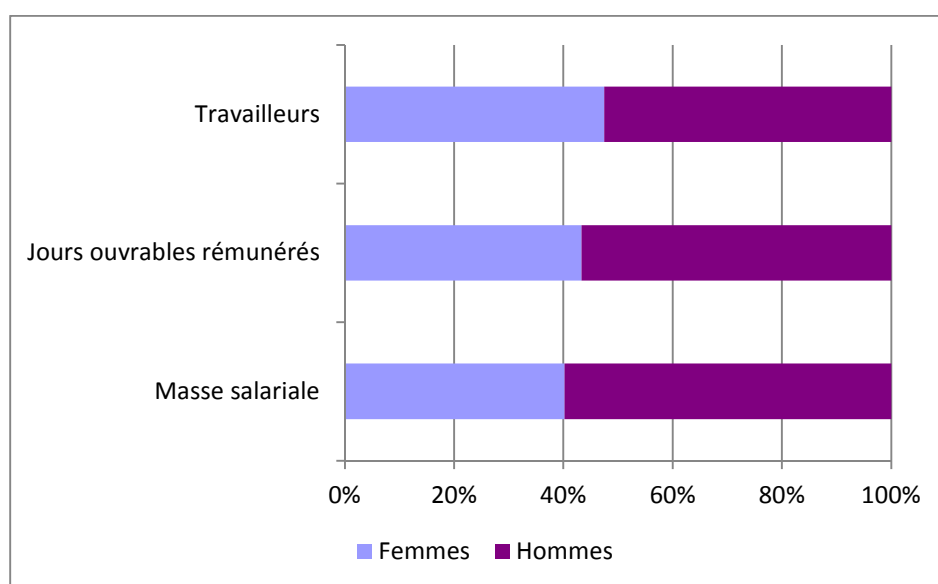
L'élargissement successif de l'analyse à l'agriculture, la pêche et la fonction publique ne modifie pas beaucoup les résultats. Les salaires horaires bruts moyens restent comparables pour les hommes, qu'ils travaillent dans les secteurs de l'industrie et des services marchands ou ailleurs, tandis que les salaires horaires bruts moyens des femmes sont plus élevés lorsqu'elles travaillent dans les secteurs publics.

2. Part de la masse salariale totale

Il est possible de calculer le montant total de l'écart salarial. Pour ce faire, il faut répartir le total des salaires versés tout au long d'une année en fonction de la répartition du travail des femmes et des hommes, c.-à-d. la participation des femmes et des hommes au marché du travail, en tant que salariés ou en nombre de jours ouvrables rémunérés.

2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale

Graphique 11 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2012)



Sources : ONSS ; DGS, Enquête sur les Forces de Travail

Selon les données publiées par l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), en Belgique, le total des salaires bruts perçus par les travailleurs au long de l'année 2012 s'est élevé à 110,568 milliards d'euros. Les femmes ont bénéficié de 44,468 milliards d'euros, soit 40,22% de ces salaires. En 2011, leur part représentait 39,73%.

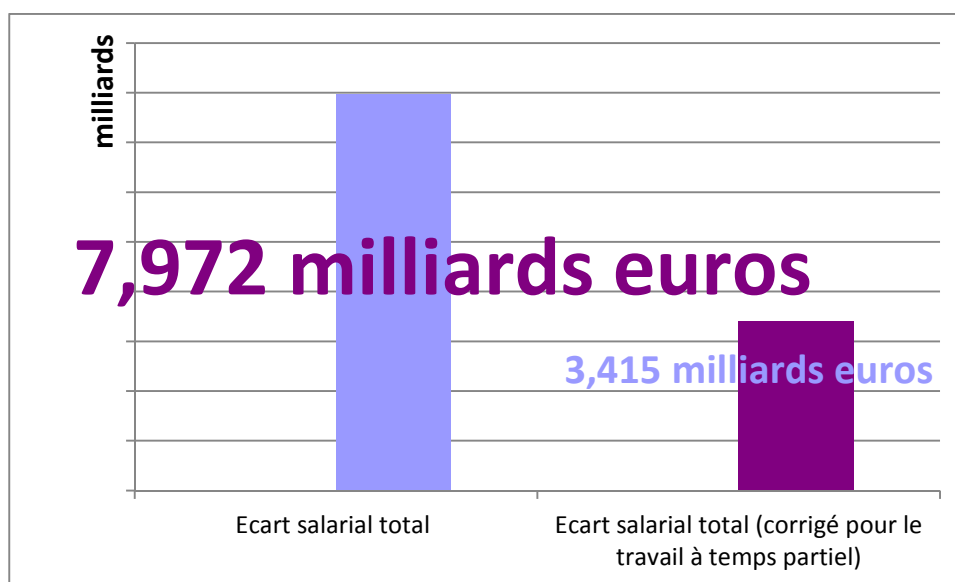
Ce résultat ne représente que partiellement l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, comme le graphique le montre clairement. Si le problème est examiné sous l'angle de la répartition des femmes et des hommes en tant que salariés, les femmes occupent en 2012 une part de 47,50% de l'emploi salarié, contre 52,50% des hommes. En 2011, ces pourcentages étaient de 47,43% pour les femmes, contre 52,57% pour les hommes.

Les jours ouvrables rémunérés, enfin, se répartissaient de la manière suivante entre les femmes et les hommes : en 2012, les femmes ont travaillé pour 43,31% des jours ouvrables rémunérés⁵. En 2010, leur pourcentage a stagné, et en 2011 nous observons même une très légère diminution, mais en 2012, le pourcentage de femmes sur le plan des jours ouvrables rémunérés a à nouveau augmenté.

Cette situation inégale entre les femmes et les hommes selon ces trois aspects n'évolue que très lentement vers plus d'égalité : chaque année les femmes touchent une plus grande partie de la masse salariale ; dans un même temps leur participation au marché du travail augmente. Par conséquent, les inégalités salariales ne disparaissent pas vraiment.

2.2 Écart salarial total

Graphique 12 : Écart salarial total (en euros) (2012)



Sources : ONSS ; DGS, Enquête sur les Forces de Travail

L'écart salarial global est défini comme la différence entre la part que les femmes auraient dû recevoir selon leur participation au marché du travail en tant que salariées et leur part réelle dans la masse salariale globale. En 2012, 47,50% des salariés étaient des femmes et au total, 110,568 milliards d'euros ont été versés comme salaires. À salaires égaux, les salariées auraient donc dû toucher 52,440 milliards d'euros. Or, elles n'ont effectivement gagné que 44,468 milliards d'euros, soit 7,972 milliards de moins.

⁵ Par convention, les heures de travail rémunérées des travailleurs à temps partiel ont été converties en jours de travail à raison de 7 heures et 36 minutes par jour de travail (soit 7,6 heures).

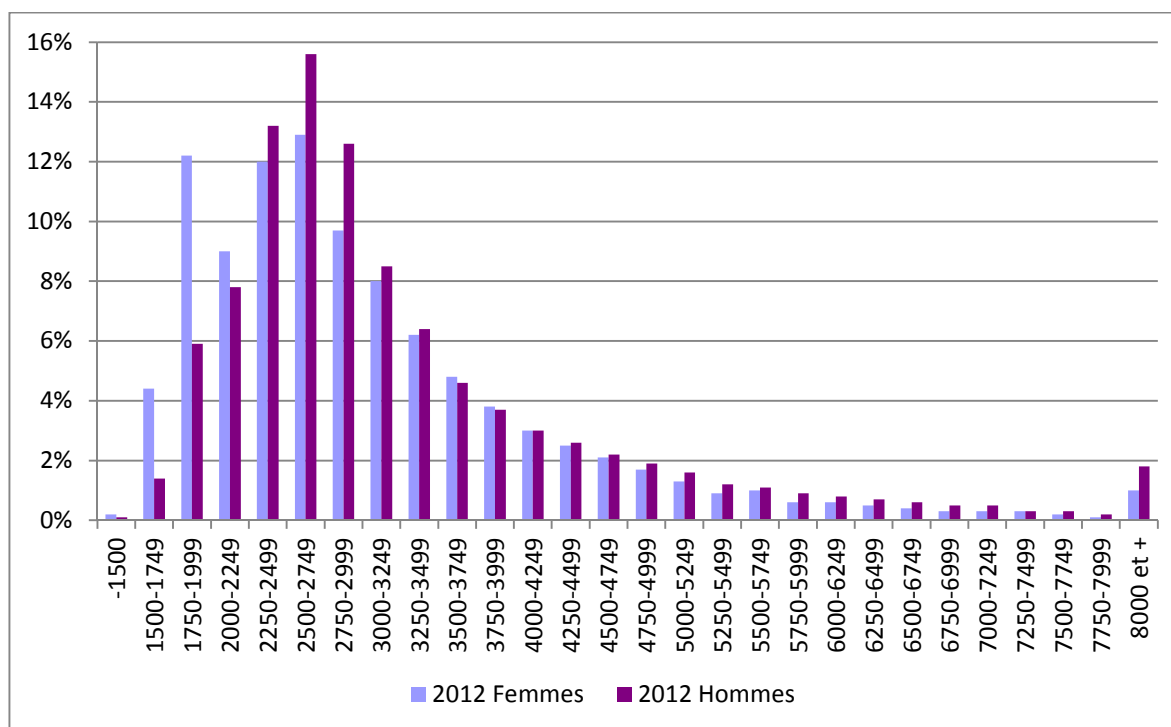
Une partie de l'écart salarial est due au fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Il est possible de corriger ce montant en utilisant la proportion des jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes plutôt que la part des femmes parmi tous les salariés. 43,31% des jours rémunérés ont été prestés par des femmes, elles auraient par conséquent dû toucher 47,883 milliards d'euros, soit 3,415 milliards de plus que les 44,468 milliards qu'elles ont effectivement gagnés. Il est ainsi évident de constater que lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus à temps partiel, l'écart salarial total diminue fortement. Il reste cependant une partie importante de l'écart salarial qui n'est pas la conséquence d'une différence dans le nombre moyen d'heures de travail.

La masse salariale augmente chaque année. Cependant, il n'est pas entièrement correct de comparer deux années sans tenir compte de l'inflation. À partir de l'indice national des prix à la consommation, la masse salariale est alors recalculée aux prix de l'année précédente. La somme salariale totale corrigée s'élève à 107,514 milliards d'euros pour 2012. Si l'on convertit selon les chiffres de 2011, les femmes ont gagné 7,752 milliards d'euros trop peu, ou 3,321 milliards d'euros si l'on corrige pour le travail à temps partiel.

2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut

La répartition détaillée des femmes et des hommes travaillant à temps plein entre différentes tranches de salaire mensuel brut donne un aperçu concret de l'inégalité salariale. En examinant ce graphique, il apparaît au premier coup d'œil que les femmes sont largement plus représentées que les hommes dans chaque catégorie jusqu'à celle des salaires inférieurs à 2.250 euros. Ensuite, c'est la tendance inverse qui s'installe.

Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2012)



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Les données reprises dans le graphique concernent l'industrie et les services marchands. Le schéma de la répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire reste très comparable au fil des années. Nous observons toutefois quelques petits changements.

Une femme sur quatre travaillant à temps plein a touché un salaire mensuel brut inférieur à 2.250 euros. Pour les hommes, ce n'est le cas que pour un homme sur six. Ceci représente une diminution par rapport à 2011, tant pour les femmes que pour les hommes. En 2012, nous remarquons surtout une diminution significative du nombre de travailleurs qui gagnent entre 2.000 et 2.250 euros bruts par mois. Cette diminution est la plus importante pour les femmes (de 14,6% en 2011 à 9% en 2012). En 2012, 17% des femmes travaillant à temps plein et 20% des hommes travaillant à temps plein gagnaient plus de 4.000 euros bruts par mois.

Le pourcentage de femmes ayant gagné plus de 5.000 euros bruts par mois est passé de 3,5% en 2007 à 3,2% en 2008, il est ensuite monté à 4,0% en 2009 et à 4,9% en 2010. En 2011, nous observons une augmentation marquante pour les femmes tout en haut de l'échelle salariale ; leur proportion a continué d'augmenter jusqu'à 6,7%. En 2012, leur proportion a poursuivi sa hausse pour atteindre 7,5%. Le nombre d'hommes en haut de l'échelle salariale augmente également, mais leurs nombres restent plus élevés : de 6,1% en 2007 à 6,6% en 2008, 7,6% en 2009, 9,1% en 2010, 9,9% en 2011 jusqu'à 10,5% en 2012. Nous sommes donc par conséquent encore loin d'arriver à une meilleure représentation des femmes dans les fonctions supérieures.

3. Facteurs d'inégalité

3.1 Travail à temps partiel

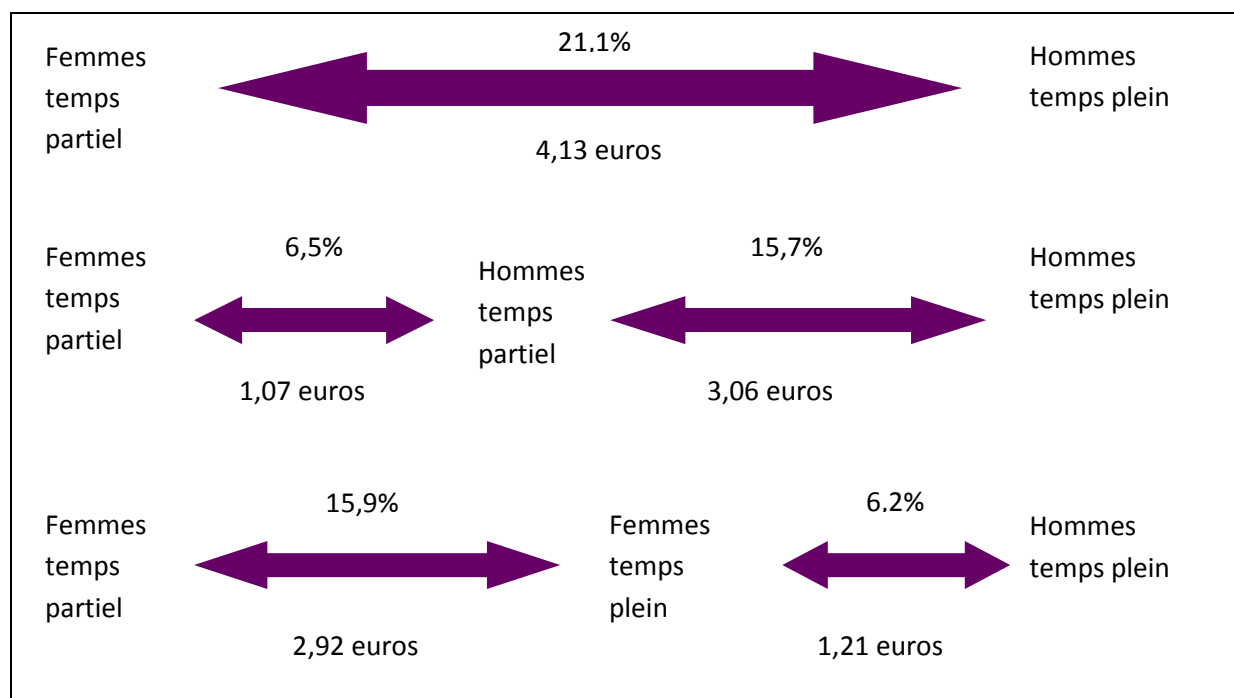
La partie consacrée aux différences salariales générales aborde l'importance de l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels et annuels des femmes et des hommes. L'indicateur officiel du travail à temps partiel est la comparaison des salaires horaires bruts des travailleuses et des travailleurs à temps plein et à temps partiel.

Il existe d'importantes différences entre les femmes et les hommes sur le plan du travail à temps partiel ; pas seulement en nombre, mais également au niveau des raisons qui poussent à opter pour un temps partiel.

3.1.1 Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont, pour la plupart, des emplois moins bien rémunérés que les travailleurs à temps plein: il s'agit souvent de fonctions moins bien rétribuées dans des secteurs avec des salaires moins élevés. Cette constatation vaut tant pour les femmes que pour les hommes. Les femmes qui travaillent à temps partiel sont confrontées à un double retard: d'une part en tant que femmes, d'autre part en tant que travailleuses à temps partiel.

Graphique 14 : Les différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et l'écart salarial des travailleurs à temps partiel (2012)



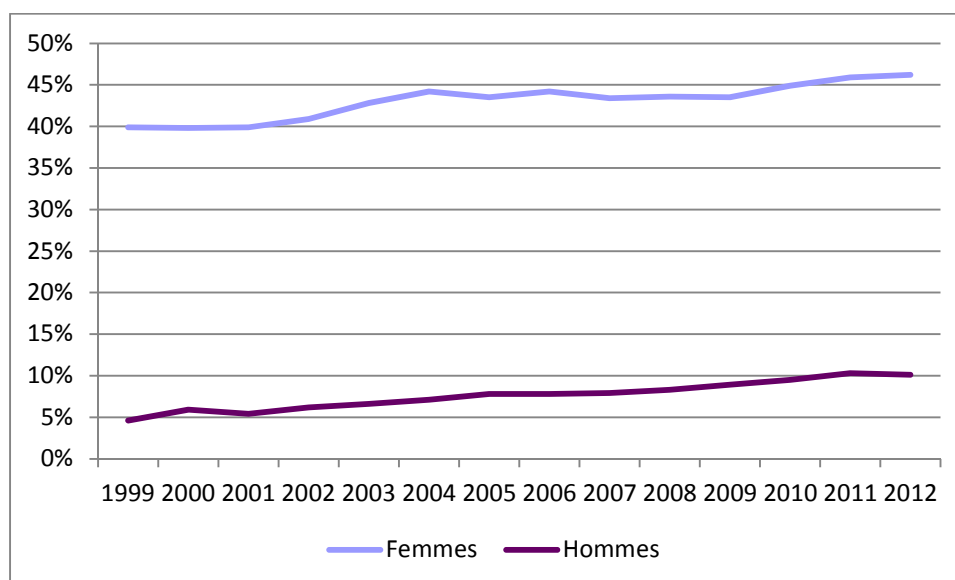
Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Par heure, une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 4,13 euros de moins qu'un homme travaillant à temps plein, ce qui nous donne un écart salarial de 21,1%. Cet important écart peut ensuite être subdivisé de deux manières. D'un côté avec les travailleurs à temps partiel comme point de comparaison, de l'autre côté avec les femmes travaillant à temps plein. Par rapport aux travailleurs à temps partiel, la différence salariale s'élève encore à 1,07 euro, soit un écart de 6,5%. L'écart salarial entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein est de 15,7%. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 2,92 euros de plus par heure que les femmes actives à temps plein, mais 1,21 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein. La différence entre les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel augmente au fil des années, alors que la différence entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel diminue justement. En comparaison avec 2011, c'est surtout l'écart entre les hommes travaillant à temps partiel et à temps plein qui s'est creusé.

3.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés

Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel a fortement augmenté, et ce tant chez les femmes que chez les hommes, et il continue à augmenter. Malgré cela, nous constatons toujours une importante différence : en 2012, 46,2% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 10,1% des salariés. Ceci implique que lorsque nous parlons de travail à temps partiel, il s'agit en majeure partie de femmes. Plus de quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel chez les femmes a augmenté de 13%. Chez les hommes, il a toutefois plus que doublé.

Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2012)



Source DGS, Enquête sur les Forces de Travail

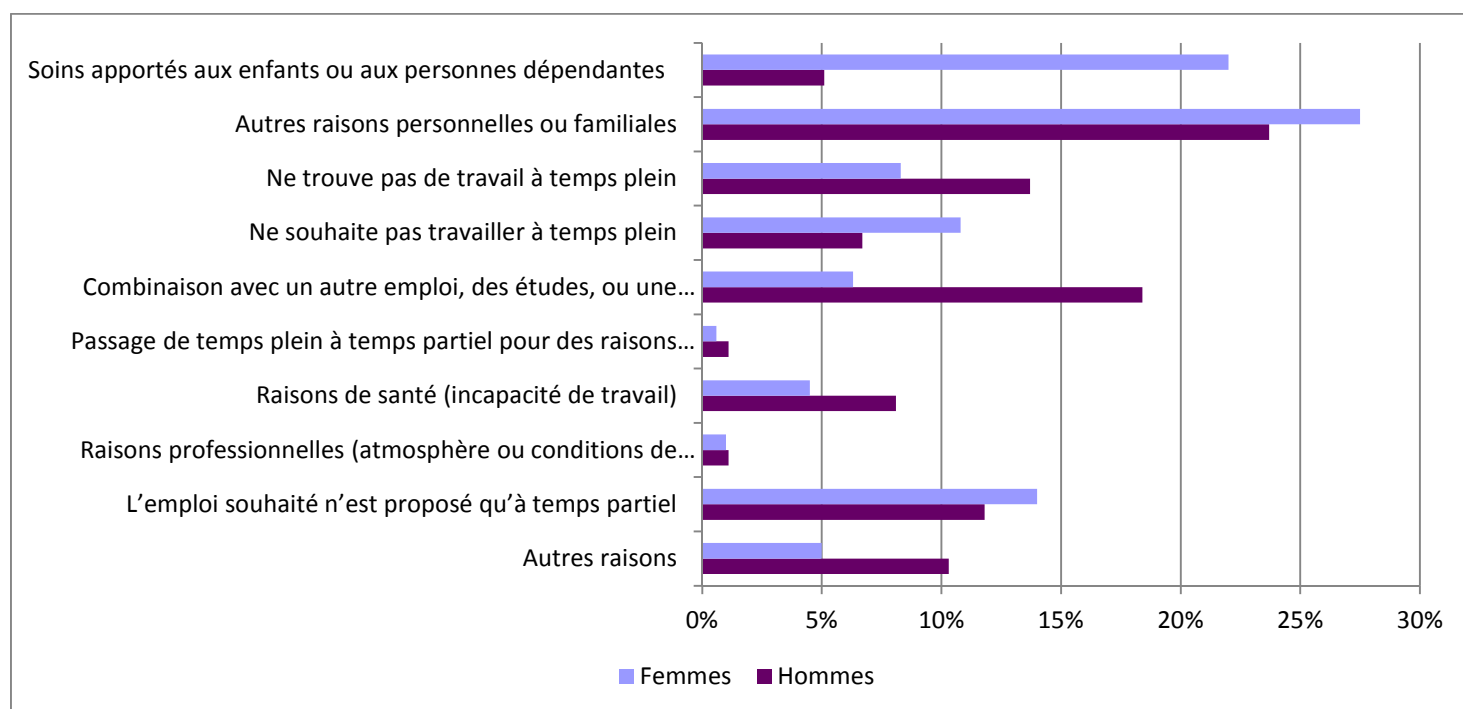
Le taux de travail à temps partiel diffère fortement selon le secteur. Ces chiffres sont repris dans les tableaux de la partie consacrée à la ségrégation sur le marché du travail.

3.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel

Les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. Les raisons pour lesquelles les travailleurs travaillent à temps partiel ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes. L'Enquête sur les Forces de Travail s'informe spécifiquement sur cet aspect. 8% des femmes qui travaillent à temps partiel et 14% des hommes qui travaillent à temps partiel indiquent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein. Pour 50% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la raison principale de leur régime de travail. Chez les hommes, cette raison n'est invoquée que dans 29% des cas. De plus, les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes que par les hommes. Toutefois, nous constatons, en comparaison avec 2011, une augmentation de 3 points de pourcent du nombre d'hommes qui donnent la combinaison entre travail et vie privée comme raison pour expliquer leur travail à temps partiel. Le nombre de femmes qui mentionnent cette raison est presque resté stable.

La combinaison avec un autre emploi, des études, ou une (pré)pension est quant à elle principalement mentionnée par les hommes : près d'un travailleur à temps partiel sur cinq donne l'une de ces raisons. Chez les femmes, ce rapport n'est que d'une travailleuse sur quinze. Seuls 11% des travailleuses à temps partiel et 7% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. Certains postes ne sont souvent proposés qu'à temps partiel : 14% des femmes et 12% des hommes travaillant à temps partiel se trouvent dans cette situation.

Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2012)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

3.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein

Ce tableau reprend les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel. Les hommes actifs à temps partiel travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes qui ont le même régime de travail. De cette façon, l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels est un peu plus important que l'écart salarial basé sur les salaires horaires. Ainsi, l'écart salarial est de 14% chez les travailleurs à temps partiel sur base des salaires mensuels alors qu'il est de 6% sur la base des salaires horaires (graphique 14). Les salaires mensuels des travailleurs à temps plein sont repris dans le tableau 9 afin de permettre la comparaison ; l'écart salarial s'élève ici à 7%. La différence en heures de travail est plus petite chez les travailleurs à temps plein.

Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2012)

	Temps partiel	Temps plein
Femmes	1.692	3.079
Hommes	1.970	3.320
Écart salarial	14%	7%

Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

3.2 Âge

L'âge joue un rôle important dans la formation des salaires. D'une part, l'âge est fortement associé à l'expérience professionnelle et à l'ancienneté ; d'autre part, il existe également une différence de génération : les femmes plus jeunes sont en moyenne plus hautement diplômées que les femmes plus âgées et elles participent aussi davantage au marché du travail.

Quelle que soit la catégorie d'âge, le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes. Cet écart est relativement faible pour les jeunes mais il augmente fortement avec l'âge.

3.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial

Le salaire augmente avec l'âge, tant pour les femmes que pour les hommes. La ressemblance s'arrête là, puisque la manière dont ce salaire croît diffère selon le sexe. Tandis que le salaire horaire brut des hommes augmente de manière assez régulière, celui des femmes tend à stagner à partir de la tranche d'âge des 35-44 ans. La conséquence directe de ce phénomène est une aggravation de l'écart salarial, lequel passe de 5% pour les 25-34 ans à 9% pour les 35-44 ans, 14% pour les 45-54 ans avant d'atteindre son maximum à 21% pour les 55-64 ans.

Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2012)

	-25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Femmes	12,13	14,97	17,81	18,28	18,60
Hommes	13,23	15,74	19,54	21,22	23,45
Écart salarial	8%	5%	9%	14%	21%

Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

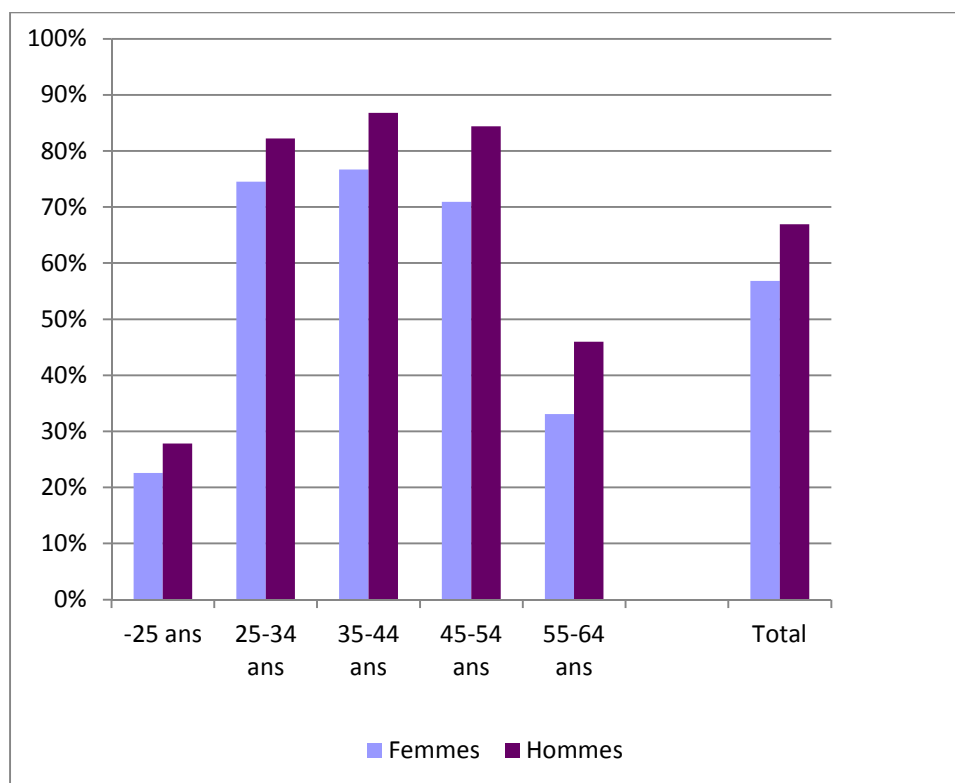
Cet écart grandissant entre les salaires peut s'expliquer par une évolution différente de la carrière de la part des hommes et des femmes. En effet, les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent bénéficier moins facilement de promotions et leur opportunité de suivre des formations est généralement plus limitée que pour les hommes. En outre, il semble que l'absence d'égalité des chances ait également un effet auto-renforçant : les femmes qui se sentent entravées dans leur carrière finissent par moins s'investir au fil du temps.

Dans la plus jeune catégorie des moins de 25 ans, l'écart salarial s'élève à 8% pour l'industrie et les services marchands. À cet âge, de nombreux jeunes sont encore aux études. Les jeunes qui sont déjà au travail avant leur 20^e anniversaire, ne sont généralement pas hautement diplômés. Parmi les personnes peu diplômées, il existe une ségrégation beaucoup plus forte au niveau des secteurs.

3.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge

Quelle que soit la catégorie d'âge examinée, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes. Si l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est relativement faible pour la classe d'âge la plus jeune, il augmente simultanément avec l'âge. Seules 33% des femmes de 55 à 64 ans sont toujours actives sur le marché du travail, contre 46,0% des hommes du même âge.

Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2012)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

En 2009, le taux d'emploi des hommes a considérablement diminué par rapport à 2008. En 2010, nous remarquons une légère reprise pour la plupart des tranches d'âge, mais en 2011, le taux d'emploi des hommes a à nouveau diminué légèrement pour les tranches d'âge moyennes. En 2012, cette tendance à la baisse concernant le taux d'emploi s'est poursuivie pour les hommes âgés de 25 à 44 ans.

En ce qui concerne les femmes, leur taux d'emploi a diminué de façon beaucoup moins prononcée en 2009, et pas pour toutes les tranches d'âge. En 2010, nous observons une légère augmentation pour toutes les tranches d'âge, sauf la plus jeune. En 2011, c'était l'inverse : le taux d'emploi des femmes a légèrement diminué chez les 25-44 ans, alors qu'il a augmenté pour les tranches d'âge plus jeunes et plus âgées. En 2012, le taux d'emploi des femmes a stagné par rapport à 2011.

3.3 Niveau de formation

Plus le diplôme est élevé, plus le salaire l'est également. Bien que cela ne soit pas valable pour chaque travailleur pris individuellement, ce phénomène récurrent ressort fortement lorsque l'on examine les données moyennes pour l'ensemble de l'économie. Il n'y a pas que les salaires qui augmentent avec le diplôme ; l'écart salarial est en effet lui aussi plus élevé.

Il existe également des différences importantes au niveau de la participation au marché du travail des personnes plus et moins diplômées. Le taux d'emploi est en moyenne plus élevé parmi les personnes hautement diplômées, qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. La différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes est beaucoup plus importante dans la participation au marché du travail chez les personnes moins hautement diplômées.

3.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation et écart salarial

Les travailleurs qui ont au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent en moyenne considérablement plus que les autres. Dans l'industrie et les services marchands, les hommes qui possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, gagnent en moyenne 16,29 euros bruts par heure, tandis que les hommes ayant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent en moyenne 31,10 euros bruts de l'heure. Chez les femmes, ces chiffres s'élèvent respectivement à 14,41 et 25,67 euros. Les bénéfices retirés de la formation sont donc plus importants pour les hommes, avec par conséquent un écart salarial plus important parmi les personnes hautement diplômées. Cette différence est beaucoup moins marquée dans le groupe intermédiaire.

Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2012)

	Maximum enseignement secondaire supérieur	Enseignement supérieur de type court	Minimum enseignement supérieur de type long
Femmes	14,41	18,79	25,67
Hommes	16,29	21,70	31,10
Écart salarial	12%	13%	18%

Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial moins élevé chez les personnes moins diplômées et du groupe intermédiaire peut en partie être expliqué par la plus faible participation des femmes au marché du travail. Pour les femmes (très) peu diplômées dont la seule perspective est un salaire très bas – qu'il s'agisse ou pas d'un emploi à temps partiel avec des heures de travail difficiles, comme dans le secteur de la distribution ou du nettoyage – aller travailler à l'extérieur ne constitue souvent pas une option attrayante. Au sein de ce groupe, cela vaut peut-être le plus pour les plus faiblement scolarisées, ce qui augmente en fait de façon artificielle le salaire moyen des femmes peu diplômées qui travaillent.

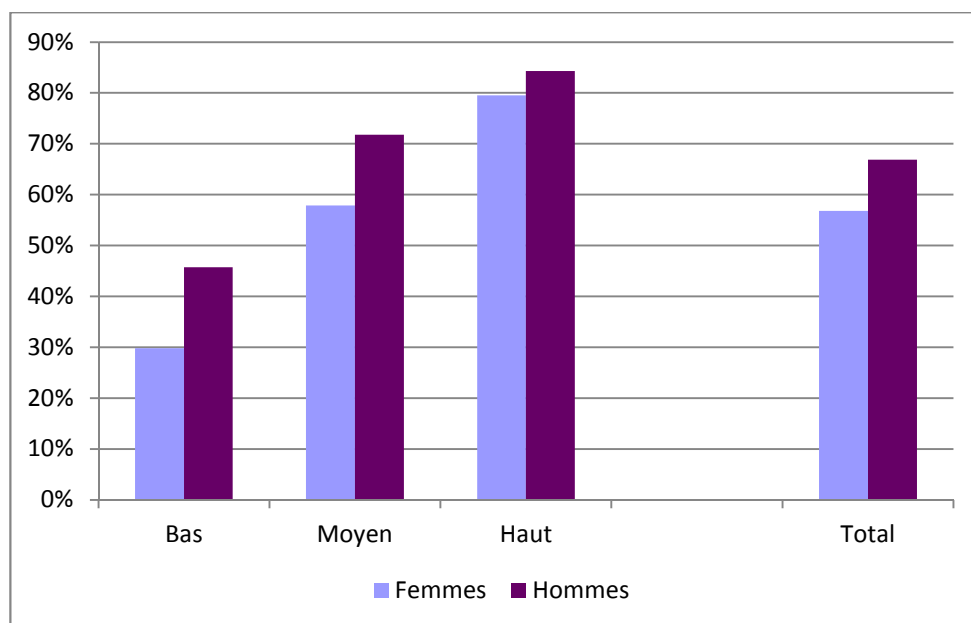
Il faut en outre souligner qu'il y a, derrière ces larges catégories de niveaux de formation, d'importantes différences sur le plan de la filière choisie dans les études. Des filières d'études différentes ne sont pas valorisées de la même façon. Ainsi, sur le marché du travail, un diplôme en sciences exactes aura souvent plus de valeur qu'un diplôme en sciences humaines. Si les femmes optent davantage pour cette dernière filière d'études, cela aura une influence sur l'écart salarial.

3.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation

Les personnes hautement diplômées ont plus souvent un emploi que les personnes peu scolarisées. Cette différence est surtout importante chez les femmes. Seuls 29,8% des femmes peu scolarisées travaillent, contre 79,5% chez les femmes hautement diplômées, ce qui donne une différence de 49,7 points de pourcent. Chez les hommes, cette différence s'élève à 38,6 points de pourcent. 45,7% des hommes peu scolarisés travaillent, contre 84,3% des hommes hautement diplômés. La différence au niveau du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est donc plus petite parmi les personnes hautement diplômées.

Par rapport à 2011, le taux d'emploi diminue légèrement tant pour les personnes peu scolarisées que pour les personnes hautement diplômées.

Graphique 18 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2012)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

3.4 État civil et composition du ménage

L'état civil et la composition du ménage ont une influence inverse sur les salaires des femmes et des hommes, et donc sur l'écart salarial.

En outre, l'état civil et la composition du ménage influent aussi sur la participation des femmes et des hommes au marché du travail. En d'autres mots le fait d'être ou non en couple, d'être marié, d'avoir des enfants ou plusieurs de ces facteurs combinés va influencer sur le fait, pour ces individus, de travailler ou non (que ce soit à temps partiel ou à temps plein).

3.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial

Tableau 13 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2012)

	Célibataire	Marié-e	Divorcé-e	Veuf/veuve
Femmes	17,07	18,99	18,65	19,19
Hommes	16,85	21,14	19,29	20,93
Écart salarial	-1%	10%	3%	8%

Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Le tableau présente les salaires horaires bruts selon l'état civil. Il est observé que l'état civil a principalement une influence sur le salaire des hommes. Plus particulièrement, le mariage apparaît avoir un impact bénéfique sur leur salaire. Tandis que le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires actifs dans l'industrie et les services marchands est de 16,84 euros, il monte jusqu'à 21,14 euros pour les hommes mariés. Cette différence peut en partie s'expliquer par l'âge. En effet, un homme marié est en moyenne douze ans plus âgé⁶ qu'un homme célibataire, et l'âge est en corrélation positive avec le salaire, en d'autres termes les gens gagnent plus à mesure qu'ils vieillissent. Cette analyse est également valable pour les veufs. Ils sont en moyenne vingt ans plus âgés que les hommes célibataires. Bien que les hommes divorcés soient en moyenne treize ans plus âgés que les hommes célibataires, cet argument semble être valable dans une moindre mesure en ce qui les concerne. Cela montre que la différence d'âge n'explique pas totalement la différence salariale. Les données confirment cependant le modèle de l'homme en tant que soutien de famille. Plus le lien familial est fort, plus le salaire est élevé. Les hommes ayant un/une partenaire sont supposés pouvoir se libérer davantage pour leur carrière.

Chez les femmes, le salaire horaire brut moyen varie moins en fonction de l'état civil. Les différences de salaire sont moins prononcées que chez les hommes. Dans l'industrie et les services marchands, les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires ou divorcées. En 2012, elles percevaient un salaire horaire brut de 18,99 euros, contre 17,07 euros pour les femmes célibataires

⁶ Ces données proviennent de l'Enquête 2006 sur la structure et la répartition des salaires et portent sur les travailleurs des secteurs de l'industrie et services marchands.

et 18,65 euros pour les femmes divorcées. L'âge joue une nouvelle fois un rôle, sans pouvoir tout expliquer. Les femmes mariées sont en moyenne dix ans plus âgées que les femmes célibataires, les femmes divorcées sont quant à elles en moyenne treize ans plus âgées.

Les différentes influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes engendrent une différence salariale très importante pour les personnes mariées (10%) et sont même négatives pour les célibataires, de façon restreinte. La différence salariale limitée chez les célibataires s'explique entre autres par le fait que les célibataires sont en moyenne plus jeunes et se situent plutôt au début de leur carrière, avec pour conséquences que des facteurs tels que l'ancienneté et les promotions n'ont pas encore pu jouer leur rôle.

3.4.2 Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage et écart salarial

Tableau 14 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2012)

	Seul-e sans enfant	Seul-e avec enfant(s)	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)
Femmes	18,73	17,92	18,77	18,25
Hommes	18,10	18,52	20,90	20,25
Écart salarial	-4%	3%	10%	10%

Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

L'influence de la composition familiale sur les salaires est plus ou moins semblable à celle liée à l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir un/une partenaire joue un rôle important : les hommes qui ont un/une partenaire touchent un salaire plus élevé que les hommes seuls. Cette différence peut également s'expliquer par l'effet de l'âge. Cet effet est beaucoup moins prononcé chez les femmes : le fait d'avoir ou pas un/une partenaire n'aura qu'une influence très légère sur le salaire des femmes. Le fait d'avoir des enfants a quant à lui un effet sur le salaire des femmes, tandis que la présence d'enfants n'a qu'un effet très limité chez les hommes.

Le fait d'être ou non en couple, ou d'avoir ou non des enfants, a pour résultat que l'écart salarial :

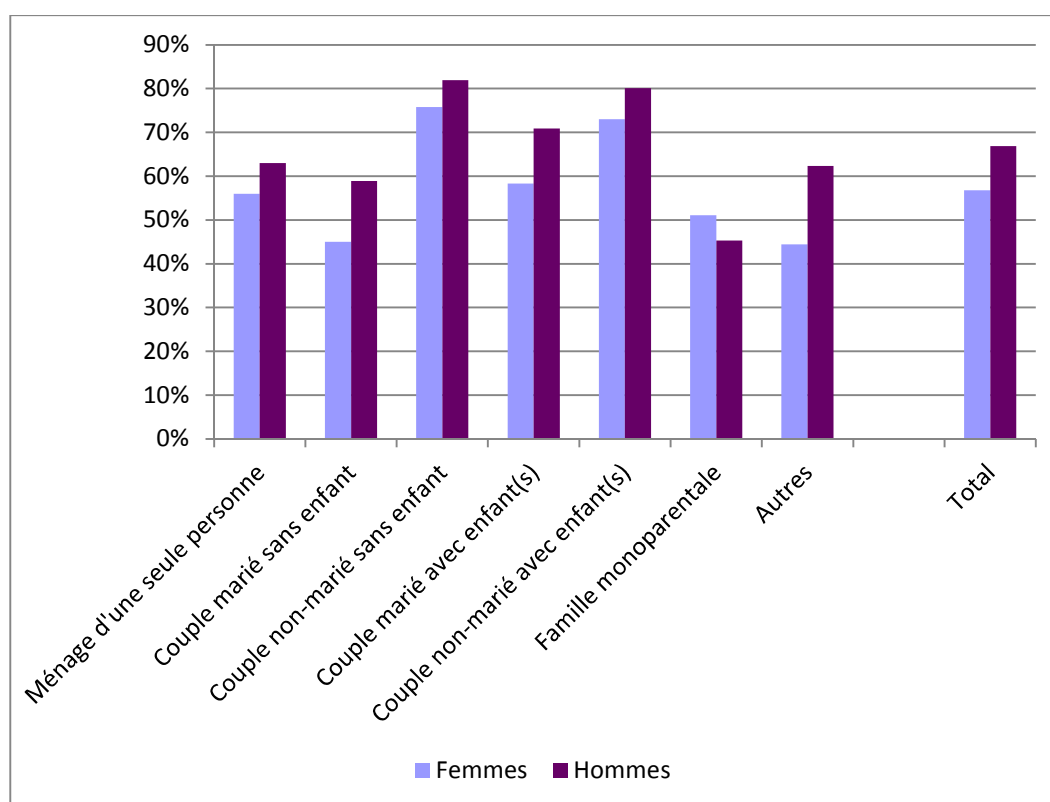
- est négatif pour les personnes isolées sans enfant, ou en d'autres mots à l'avantage des femmes ;
- est moyen pour les isolés avec enfants (3%) ;
- et est considérablement plus élevé pour les couples sans ou avec enfant(s) (10%).

3.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage

Les données confirment en grande partie la répartition traditionnelle des rôles. Le taux d'emploi des hommes est à chaque fois plus élevé que celui des femmes, et la différence est plus prononcée dans le mariage⁷.

Une exception remarquable à ce niveau concerne le taux d'emploi au sein des familles monoparentales. En 2012, le taux d'emploi des femmes de cette catégorie dépasse celui des hommes.

Graphique 19 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2012)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

Les femmes mariées sont moins souvent actives sur le marché du travail que les femmes non mariées. Parmi les femmes mariées ayant des enfants, seules 58,3% travaillent, tandis que ce pourcentage est de 73,0% pour les mères vivant en couple sans pour autant être mariées. Parmi les mères isolées, 51,1% seulement exercent un emploi rémunéré.

⁷ En raison d'une modification dans la collecte des données relatives à la parenté, les données pour 2012 ne sont pas comparables aux données des années précédentes.

Les hommes qui ne sont pas mariés sont plus souvent au travail que les hommes mariés. Le taux d'emploi le plus élevé est celui des hommes qui ne sont pas mariés et ont une partenaire mais pas d'enfant. 81,9% d'entre eux travaillent. Le taux d'emploi diminue à 80,1% s'il y a un enfant. Parmi les pères mariés, 70,9% travaillent; parmi les pères isolés, ils sont 45,3%.

Le taux d'emploi des femmes et des hommes mariés sans enfant est très faible. Il y a probablement ici un effet d'âge : parmi les couples mariés sans enfant, il y a beaucoup de couples plus âgés dont les enfants ont quitté la maison. Dans les statistiques, ces couples sont comptés parmi les couples sans enfant. Le taux d'emploi des personnes âgées est généralement plus faible.

Le taux d'emploi des femmes isolées est très proche des moyennes générales.

3.5 Nationalité

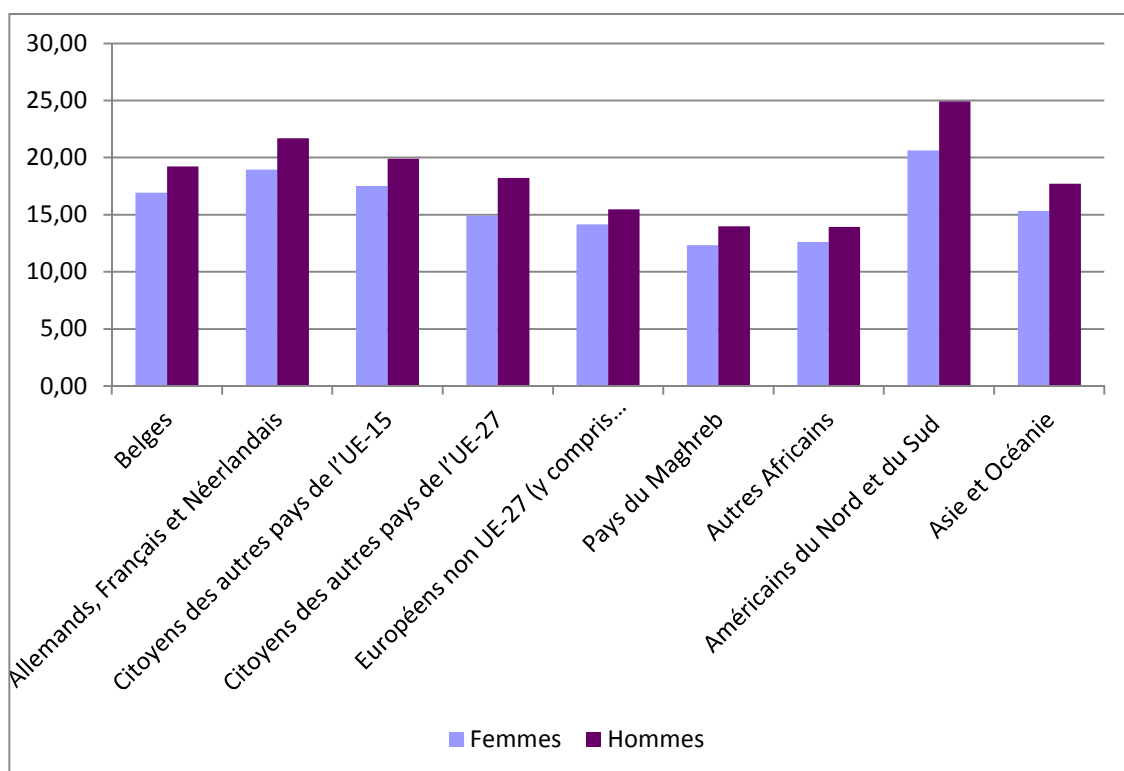
L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. En associant les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires à la variable nationalité du Registre national, il est possible de calculer l'écart salarial selon la nationalité. Outre l'écart salarial entre les femmes et les hommes pour les différentes nationalités représentées dans notre pays, il est également possible d'étudier les différences salariales entre les travailleurs de ces différentes nationalités par rapport aux femmes et aux hommes belges.

Avant de pouvoir vraiment parler d'un écart salarial, il faut tout d'abord que les personnes travaillent. Une première inégalité sur le marché du travail concerne en effet le fait de trouver ou pas du travail. Il semble y avoir des différences assez importantes sur le plan du taux d'emploi selon la nationalité. Des catégories ont été créées afin d'éviter de travailler avec des petits nombres, qui sont moins fiables.

3.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial

Le graphique présente les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel par nationalité pour l'industrie et les services marchands. Pour éviter tout malentendu, il faut préciser qu'il ne s'agit donc pas de l'écart salarial dans ces différents pays.

Graphique 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon nationalité en Belgique (2012)



Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

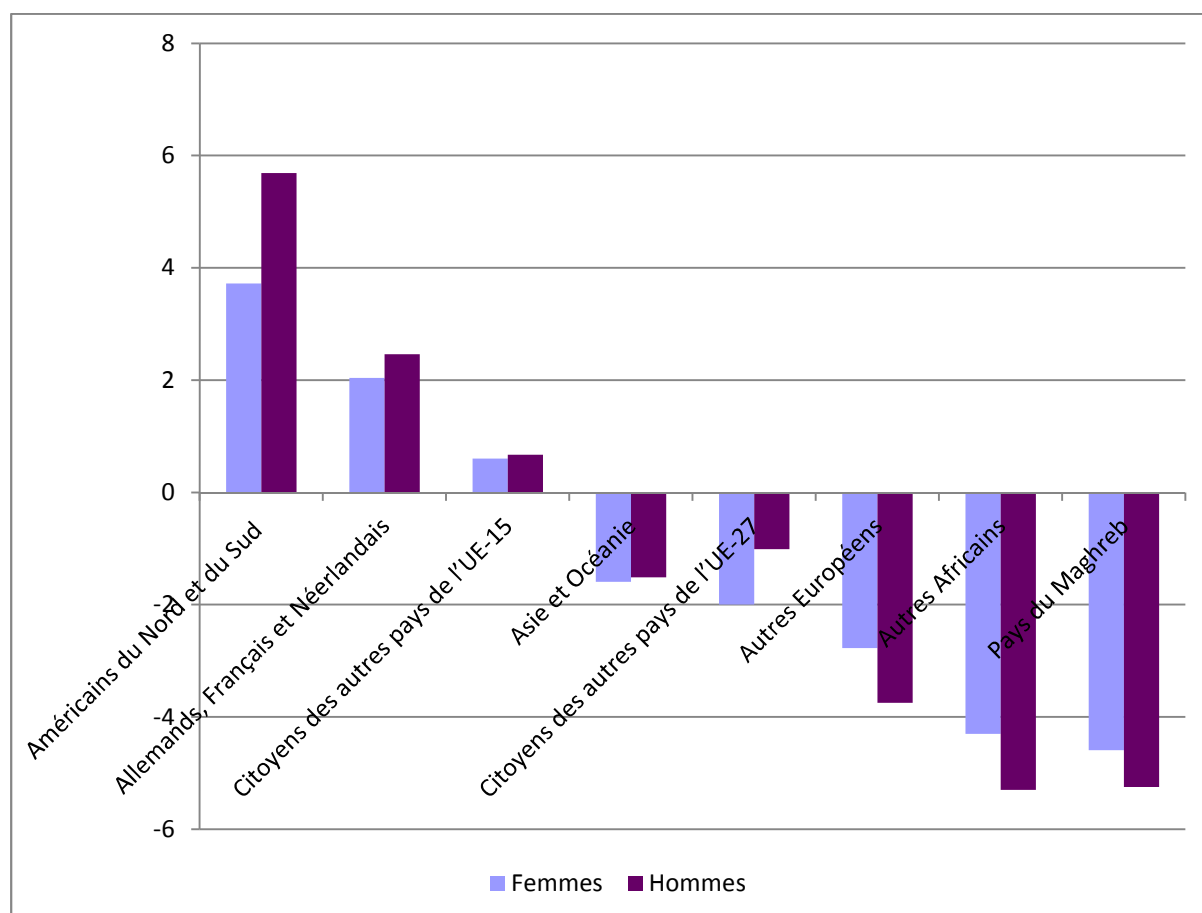
Il ressort immédiatement que dans certaines catégories de nationalités, les salaires horaires bruts moyens se situent au-dessus de ceux des Belges, tant pour les femmes que pour les hommes. La différence la plus importante se situe au niveau des Nord-Américains et des Sud-Américains, ensuite des Allemands, des Néerlandais et des Français et enfin au niveau des travailleurs originaires des autres « anciens » pays membres de l'UE. Les autres catégories de nationalités gagnent en moyenne moins que les Belges. Une fois de plus, les situations des femmes et des hommes sont relativement comparables. Les salaires les plus bas sont ceux des travailleurs originaires des pays du Maghreb, suivis par ceux du reste du continent africain. Les salaires des autres Européens sont légèrement supérieurs aux pays précités. En ce qui concerne les femmes issues des autres États membres de l'UE-27, leurs salaires sont également relativement bas, et ceux des hommes le sont moins, de sorte que l'écart salarial observé dans cette catégorie monte jusqu'à 18% dans l'industrie et les services marchands. Un écart salarial presque aussi important se retrouve chez les Américains, en raison du salaire moyen très élevé des hommes (17%). Quant aux plus petits écarts salariaux, ils se retrouvent chez les autres Européens et les autres Africains, où le salaire moyen des femmes est légèrement inférieur au salaire moyen des hommes. Cela n'empêche cependant pas qu'il y ait également ici un écart salarial s'élevant à 9%. Parmi ces nationalités mal rémunérées, les femmes gagnent donc en moyenne encore moins que les hommes.

3.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique

Afin de donner un meilleur aperçu des différences de salaire importantes selon la nationalité, le graphique représente les différences salariales par rapport aux salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes belges.

Pour les femmes avec d'autres nationalités, le point de référence utilisé est le salaire horaire brut moyen des femmes belges. En vue de l'élimination de tous les écarts salariaux de genre, le point de référence devrait en principe être ici aussi le salaire horaire brut des hommes belges. Cette possibilité n'a pas été choisie, afin d'illustrer le double retard. Il faut cependant tenir compte du fait que pour les femmes, « aucune différence par rapport aux Belges » ne se situe pas au même niveau salarial que pour les hommes.

Graphique 21 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2012)



Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et des pays européens ne faisant pas partie de l'UE-27 accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. À l'exception des femmes issues des nouveaux États membres de l'UE, d'Asie et d'Océanie, le retard des femmes, exprimé en pourcentage, est aussi important ou légèrement plus petit que celui des hommes. Cela n'empêche pas que les femmes de cette catégorie gagnent toujours moins que les hommes. Les femmes issues des pays du Maghreb sont les moins bien loties: elles ne gagnent en moyenne que 12,33 euros bruts par heure.

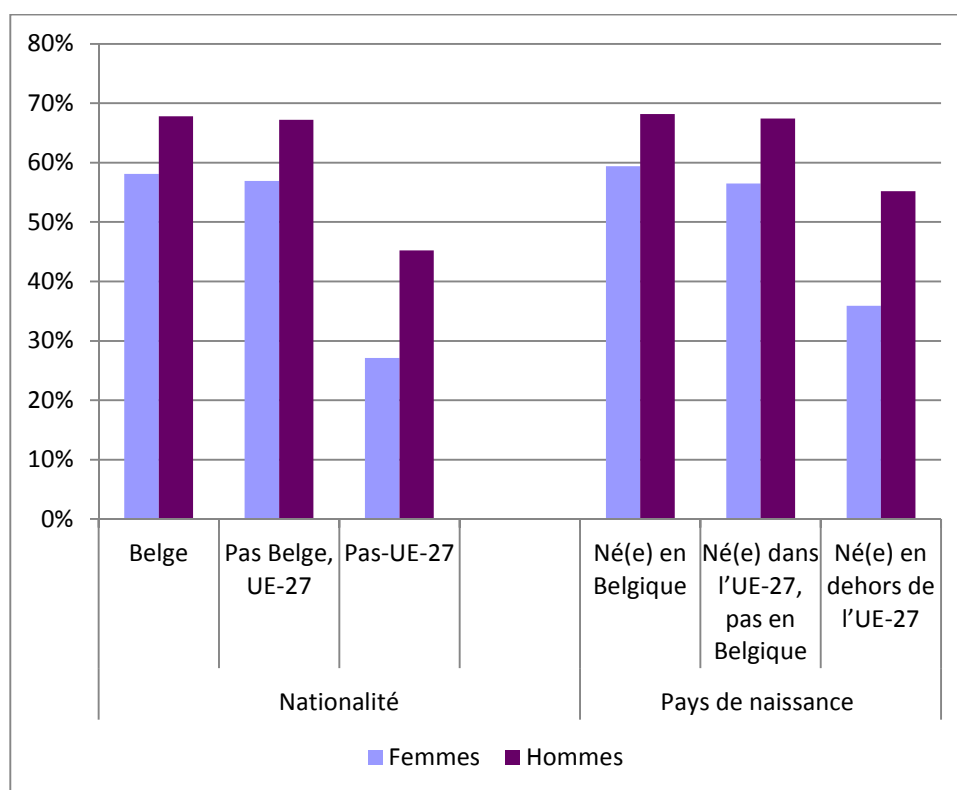
Pour les nationalités qui gagnent en moyenne plus que les Belges, l'avance des femmes est comparable à celle des hommes, à l'exception des Américains. Les femmes américaines gagnent en moyenne 18% de plus que les femmes belges ; pour les hommes américains, cette avance va jusqu'à 23% dans l'industrie et les services marchands.

3.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance

Le taux d'emploi est calculé sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail. Cela offre des catégories de nationalité moins affinées, mais permet toutefois une analyse selon le pays de naissance. La

discrimination et la nationalité ne coïncident en effet pas toujours. La distinction que l'on fait assez inconsciemment entre autochtones et allochtones⁸ n'est en fait pas si facile à concevoir en termes de statistiques. Elle n'équivaut en effet que très partiellement à une distinction fondée sur la nationalité. Une personne d'origine marocaine qui a la nationalité belge est en général considérée comme un « allochtone », tandis qu'un Australien « pure souche » n'est peut-être considéré ni comme un « allochtone » ni comme un « autochtone ». Lorsque les personnes font, consciemment ou non, des discriminations, elles ne se basent pas sur des caractéristiques objectives, ce qui ne fait que rendre la mesure encore plus difficile. Pour remédier quelque peu à cela, on fait ici une distinction selon la nationalité actuelle et selon le pays d'origine. Le pays de naissance n'est cependant à nouveau qu'une approximation de la distinction plutôt subjective entre allochtones et autochtones.

Graphique 22 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2012)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

La différence la plus marquante par rapport à l'année précédente (2011) concerne les personnes qui ont une nationalité hors UE. Au sein de ce groupe, le taux d'emploi des femmes est passé de 25,7% à

⁸ L'utilisation des termes « autochtone » et « allochtone » dans ce rapport n'implique aucunement un jugement de valeur. Pour mesurer la discrimination, il est parfois important de faire une distinction, alors que cette distinction devrait justement être non pertinente d'un point de vue anti-discriminatoire. Tant que ce n'est pas une réalité dans la pratique, il reste primordial de pouvoir refléter l'inégalité au moyen de chiffres.

27,1%, tandis que pour les hommes, nous observons une diminution de 49,3% à 45,2%, ce qui fait diminuer la différence entre les hommes et les femmes de 5,5 points de pourcent. Ceci signifie toutefois qu'un quart des femmes et moins de la moitié des hommes venant de pays hors UE ont un emploi en Belgique.

Pour les hommes, il y a peu de différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE au niveau du taux d'emploi selon la nationalité. Chez les femmes, il y a cependant une différence : alors que le taux d'emploi est de 58,1% chez les femmes belges, il s'élève à 56,9% pour les femmes des autres pays membres de l'UE.

Le taux d'emploi selon le pays de naissance donne une image quelque peu différente. Le fait d'être né dans un pays qui ne fait pas partie de l'UE a un effet moins négatif sur l'emploi que d'avoir une nationalité hors UE. Le taux d'emploi des femmes dans cette catégorie est de 35,9%, et de 55,2% pour les hommes. La différence entre le pays de naissance et la nationalité actuelle fonctionne en effet dans deux directions. Les personnes d'origine allochtone et de nationalité belge se trouvent dans la catégorie des « Belges » dans le premier classement, et dans la catégorie « nés dans un pays hors UE » dans le second classement. Nous pouvons peut-être en déduire que les allochtones de nationalité belge s'en sortent relativement mieux sur le marché de l'emploi que les allochtones de nationalité non européenne, mais moins bien que les autochtones.

L'impact négatif qu'a une nationalité étrangère ou un autre pays de naissance sur les chances d'emploi est à chaque fois plus important pour les femmes que pour les hommes. Pour chacune des catégories, le retard par rapport aux femmes belges, ou aux femmes nées en Belgique, est au moins deux fois plus élevé que le retard des hommes. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par « l'écart ethnique ». Nous retrouvons de ce fait la différence majeure entre les femmes et les hommes au niveau de l'emploi dans la catégorie des citoyens hors-UE. Les femmes de nationalité hors-UE n'ont que la moitié des chances d'être au travail qu'ont les hommes de cette même catégorie. De la même manière, les femmes allochtones n'ont elles aussi que la moitié des chances d'être au travail que les femmes belges, ou les femmes provenant des autres pays de l'UE.

3.6 Ségrégation sur le marché du travail

Une grande partie des différences salariales entre les femmes et les hommes sont à attribuer à la ségrégation sur le marché du travail. En d'autres mots, l'inégalité de salaire est souvent une question d'inégalité de travail : dans certains secteurs, on paye des salaires plus élevés que dans d'autres, certaines professions payent plus, le personnel dirigeant gagne plus que le personnel exécutif et, de façon générale, les salaires sont plus hauts dans les entreprises de plus grande taille. Les femmes sont souvent sur-représentées là où il y a moins à gagner. Cela n'est pas le fruit du hasard, mais bien un développement historique. Le travail des femmes est considéré de façon stéréotypée comme étant « léger » et moins important sur le plan économique. Il y a en principe deux pistes potentielles pour contrer cette partie de l'écart salarial : il s'agit, d'un côté, de supprimer la ségrégation et, de l'autre côté, de mieux valoriser, et donc de mieux rémunérer, les métiers typiquement « féminins ».

3.6.1 Secteurs

Les différences entre les secteurs d'emploi jouent un rôle majeur dans les différences salariales entre les femmes et les hommes. Un certain nombre de facteurs ont leur importance ici. Ainsi, il existe des différences d'un secteur à l'autre dans le niveau des salaires moyens, dans les différences salariales entre les femmes et les hommes, mais également dans la ségrégation verticale au sein des secteurs, en d'autres mots une concentration plus forte des femmes dans les fonctions moins rémunérées, dans quelle proportion les femmes et les hommes travaillent à temps partiel et dans la tension entre les hauts et les bas salaires. Lorsqu'il y a, dans un secteur en général, un écart plus important entre les hauts et les bas salaires, l'écart salarial entre les genres est lui aussi souvent plus important.

L'aperçu des secteurs se trouve en annexe (tableau 15). Ce tableau contient les données suivantes par secteur : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial ; l'écart salarial moyen (trois dernières années) ; le nombre de travailleurs employés à temps plein dans le secteur ; la part des femmes dans le secteur et les fonctions dirigeantes ; le pourcentage des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel ; la différence entre les hauts et les bas salaires⁹, comme l'écart entre le 5^{ème} et le 85^{ème} percentile¹⁰ de salaire ; et la différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (trois dernières années). Dans le tableau, les secteurs sont classés selon l'importance de l'écart salarial.

⁹ *La différence entre les hauts et les bas salaires* : La différence entre les hauts et les bas salaires dans un secteur. S'il y a une différence importante, les travailleurs bénéficiant de salaires élevés gagnent en moyenne beaucoup plus que les travailleurs ayant de bas salaires. Si cette différence est faible, les salaires sont beaucoup plus proches.

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

Une nouvelle classification des secteurs économiques (NACE 2) est entrée en usage dans le courant de l'année 2008. Cette nouvelle classification constitue une amélioration, mais elle complique la comparabilité des données entre les différentes années. Pour 2009, les données sont disponibles pour les deux classifications. Les moyennes annuelles sont évidemment uniquement calculées pour les années disponibles.

Tout comme les années précédentes, l'écart salarial le plus important est observé dans le secteur des transports aériens avec un écart salarial de genre de 33% en 2012. Le top 5 reste également identique et est quant à lui constitué des secteurs suivants : la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; l'industrie de l'habillement ; et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance avec des écarts salarial de genre entre 28% et 23% en 2012. Plus bas dans le classement, nous observons toutefois des changements. En 2012, nous constatons une égalité salariale dans les secteurs des travaux de construction spécialisés, de la métallurgie, de la construction et de l'assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques, des activités liées à l'emploi et du travail du bois. Dans certains secteurs, l'écart salarial est négatif, à savoir les autres industries extractives ; la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ; la fabrication d'autres moyens de transports ; la fabrication de meubles ; la collecte, le traitement et l'élimination des déchets et la récupération ; la construction de bâtiments et la promotion immobilière ; le génie civil ; les transports terrestres et transport par conduites ; les activités de poste et de courrier et les enquêtes et la sécurité.

En comparaison avec 2011, l'écart salarial diminue dans la plupart des secteurs.

3.6.2 Commissions paritaires

Parce que les négociations salariales ont souvent lieu au niveau des commissions paritaires, l'écart salarial est également présenté par commission paritaire. Il s'agit ici des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein.

L'aperçu des commissions paritaires est repris en annexe (tableau 16). L'écart salarial diminue dans presque toutes les commissions paritaires, à une exception près, à savoir la commission paritaire 311 « grandes entreprises de vente au détail ».

Tout comme en 2010 et 2011, ce sont les ouvriers travaillant sous la commission paritaire 109 « Industrie de l'habillement et de la confection » qui font face à l'écart salarial de genre le plus important en 2012, avec 25%. Pour les employés, ce sont ceux travaillant sous la commission paritaire 307 « Entreprises de courtage et agences d'assurances », avec 29%.

Nous ne disposons pas de données annuelles pour toutes les commissions paritaires, la Direction générale Statistique et Information économique devant garantir la fiabilité des données et la confidentialité des informations.

3.6.3 Professions

Les hommes et les femmes ne travaillent pas seulement plus souvent dans certains secteurs, ils se concentrent également souvent dans certaines professions. Dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires, la nomenclature ISCO¹¹ est utilisée, limitée ici à deux chiffres. Une nouvelle nomenclature ISO améliorée est entrée en usage dans le courant de l'année 2008. L'ancienne nomenclature datait de 1988 et a donc été appelée ISCO-88, la nouvelle s'intitule ISCO-08. La comparaison avec les rapports sur l'écart salarial des années 2007 à 2011 est difficile puisque l'on travaille avec de nouvelles catégories.

Il s'agit ici à nouveau des personnes employées à temps plein dans l'industrie et les services marchands.

L'aperçu des catégories de professions est repris en annexe (tableau 17). Les données présentées, par catégorie de professions, sont les suivantes : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial ; l'écart salarial moyen (2012-2012) ; le nombre de femmes et d'hommes et la part de femmes employées à temps plein dans la catégorie de métiers et le pourcentage des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel.

Les catégories de la nouvelle classification de fonctions sont plus homogènes, ce qui fournit des résultats plus facilement interprétables. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs (16%), les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes, tous deux à 15%. Le plus petit écart s'observe chez les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre avec 1% et chez les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés avec 2%. Les données relatives aux dirigeants sont présentées sous forme de graphique sous le titre plafond de verre.

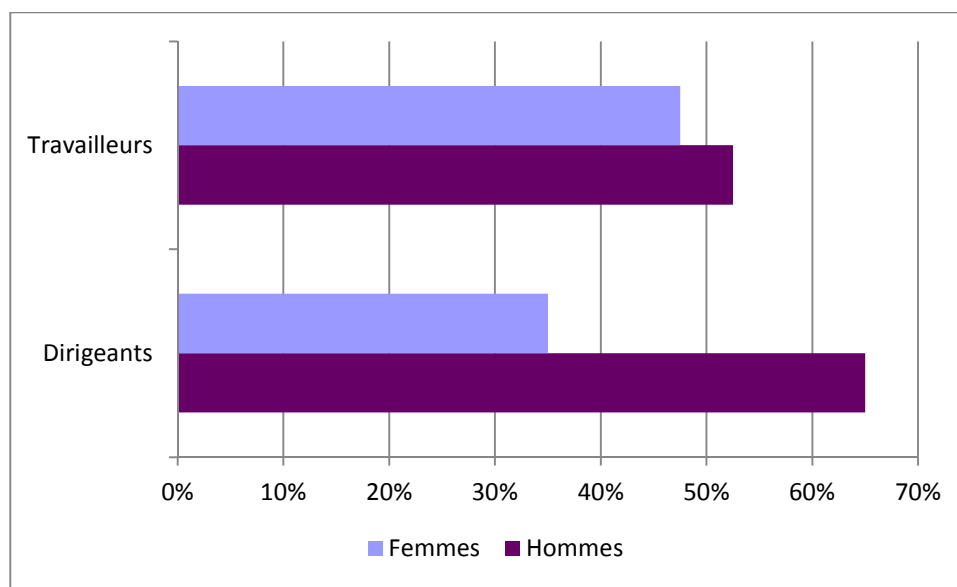
¹¹ Nomenclature ISCO : classification internationale type des professions (International Standard Classification of Occupations).

3.6.4 Plafond de verre

L'une des causes de l'écart salarial est la ségrégation verticale, ou la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes. L'accès difficile des femmes aux fonctions supérieures et leurs chances de promotion réduites sont également désignés par l'expression « plafond de verre ».

3.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants

Graphique 23 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2012)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

Le graphique représente la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (47,5%), il y a peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 35%.

À partir de 2011, la nouvelle nomenclature ISCO est également directement utilisée lors de l'encodage de l'Enquête sur les Forces de Travail. Ceci signifie que la catégorie des fonctions dirigeantes est délimitée de façon plus précise qu'auparavant ; en d'autres mots, moins de fonctions sont classées comme « dirigeantes ». Il est toutefois difficile de faire des comparaisons avec les constatations des années précédentes.

Dans l'industrie et les services marchands, la part de dirigeantes est plus petite : 28% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 28% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 18% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 15% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants. Ces chiffres se basent sur l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Ils sont repris dans le tableau 17 en annexe.

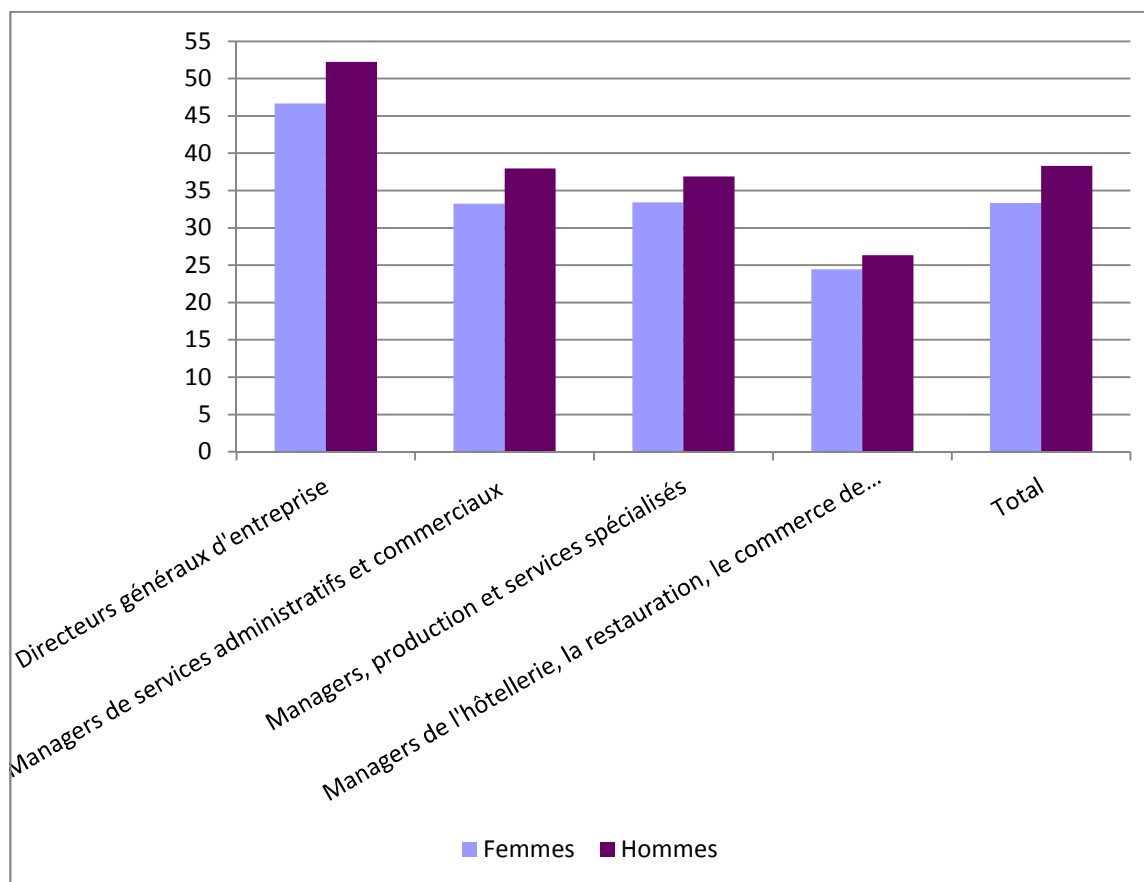
La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes est observable dans le tableau récapitulatif des secteurs (tableau 15 en annexe). La part de femmes chez les managers se trouve à côté de la part de femmes dans le secteur. La ségrégation verticale est toujours exprimée comme le manque relatif de femmes, c'est-à-dire par rapport à la présence des femmes dans un secteur. Lorsque la part des femmes dans les fonctions dirigeantes correspond à leur part dans le secteur, on peut en déduire que les femmes ne doivent pas surmonter des obstacles spécifiques pour atteindre le sommet. Au plus la différence est importante, au plus leur ascension est difficile.

On observe un manque de femmes au sommet dans la plupart des secteurs. Le plafond de verre est le plus épais dans les secteurs de l'industrie de l'habillement, avec une différence de 38 points de pourcent entre le pourcentage de femmes parmi les dirigeants et dans le secteur : les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement du paysage (34 points de pourcent) ; les agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes (32 points de pourcent) ; la fabrication de produits à base de tabac (28 points de pourcent) ; les autres industries manufacturières (26 points de pourcent) et l'assurance, la réassurance et les caisses de retraite (24 points de pourcent). Dans un certain nombre de secteurs, il existe une surreprésentation des femmes au sommet : le pourcentage de femmes au niveau du management est plus important que parmi les travailleurs.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié en 2013 un rapport sur la sous-représentation des femmes au sommet. Ce rapport peut être téléchargé du site web : igvm-iefh.belgium.be.

3.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants

Graphique 24 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2012)

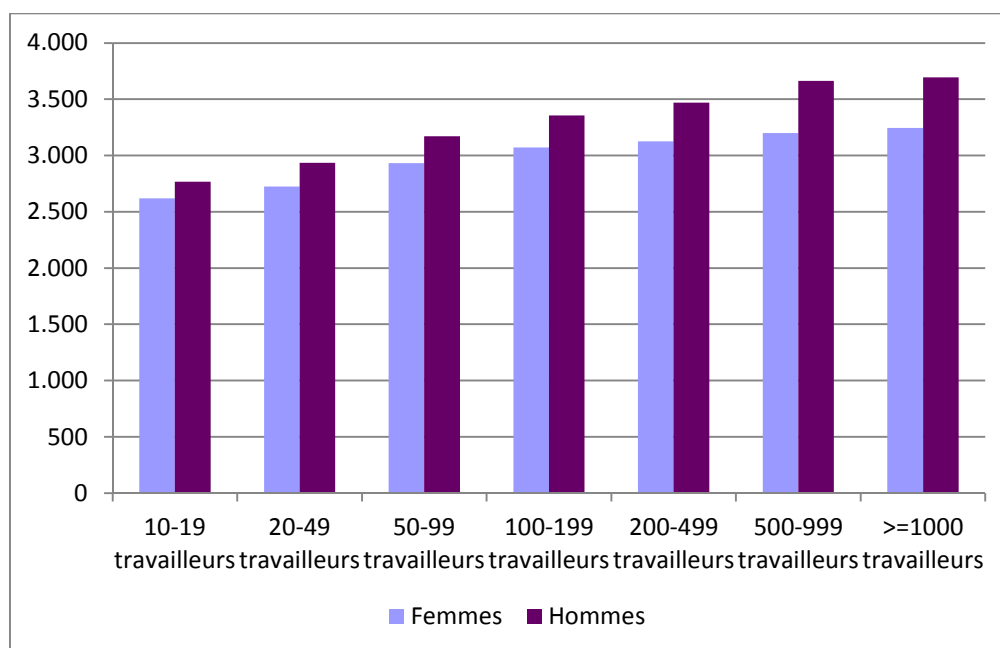


Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique représente les salaires horaires bruts moyens parmi les professions dirigeantes. Il existe d'importantes différences de salaires entre les différentes catégories de managers. Par exemple, le directeur masculin d'une grande entreprise de l'industrie et des services marchands gagne en moyenne par heure près du double de ce que gagne un manager masculin dans l'horeca, la distribution, ou le secteur des services, à savoir 52,24 euros contre 26,34 euros. Une partie de l'écart salarial observé parmi les dirigeants peut être attribuée à ces différences salariales et à la ségrégation parmi les dirigeants. Pour toutes les catégories de managers réunies, l'écart salarial s'élève à 13%. Dans chaque catégorie, l'écart salarial varie entre 7% chez les managers de l'horeca, de la distribution ou du secteur des services, 10% chez les managers de la production et des services spécialisés, 11% chez les directeurs de grandes entreprises et 12% chez les managers de services administratifs et commerciaux.

3.6.5 Taille de l'entreprise

Graphique 25 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2012)



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

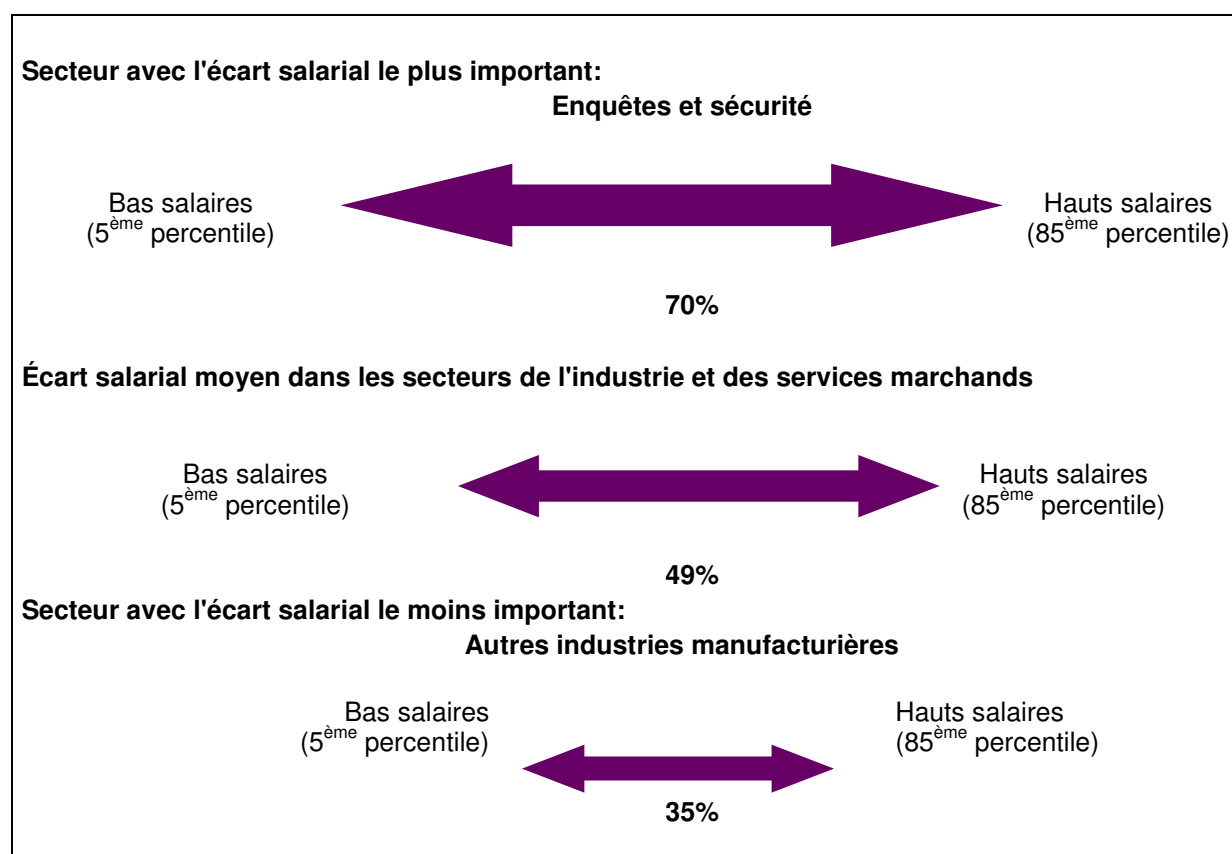
Tant les salaires mensuels bruts moyens des femmes, que ceux des hommes, croissent avec la taille de l'entreprise. L'écart salarial se comporte de la même manière et augmente avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, excepté pour les entreprises d'au moins 1.000 personnes où la différence de salaire est inférieure à celle calculée dans les sociétés ayant entre 500 et 999 travailleurs, à savoir 12% contre 13%. L'écart salarial diminue pour presque toutes les tailles d'entreprises lorsque l'analyse inclut les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel.

3.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires

De manière générale, les différences salariales entre les femmes et les hommes sont liées aux écarts entre les hauts et les bas salaires, définis comme la différence entre les hauts et les bas salaires exprimée en pourcentage des hauts salaires. Le bas salaire est déterminé par rapport au 5^{ème} percentile du salaire d'un secteur, il s'agit du salaire en deçà duquel se trouvaient 5% des travailleurs alors que 95% des travailleurs de ce secteur gagnent plus. Le haut salaire concerne quant à lui le 85^{ème} percentile de salaire dans un secteur et est défini comme étant le salaire minimum que 15% des travailleurs de ce secteur reçoivent et que 85% d'entre eux ne touchent pas.

Afin d'éviter des soubresauts trop importants dans les secteurs comptant peu de travailleurs, une moyenne des écarts généraux de salaires par secteur a été calculée sur les données des années disponibles.

Graphique 26 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2012)



Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

En 2012, les différences entre les hauts et les bas salaires varient de 70% dans le secteur des enquêtes et de la sécurité à 35% dans les autres industries manufacturières. La seconde plus grande différence entre les hauts et les bas salaires se situe dans le secteur des activités de poste et de courrier. La troisième place est occupée par les transports aériens. Les secteurs des activités des sièges sociaux et conseil de gestion, du génie civil et des autres industries manufacturières sont caractérisés par une petite différence entre les hauts et les bas salaires. De façon générale, les secteurs caractérisés par une importante différence entre les hauts et les bas salaires se caractérisent également par un important écart salarial entre les femmes et les hommes. Parmi les secteurs cités, les exceptions sont les enquêtes et la sécurité et les activités de poste et de courrier, où il n'y a pas d'écart salarial.

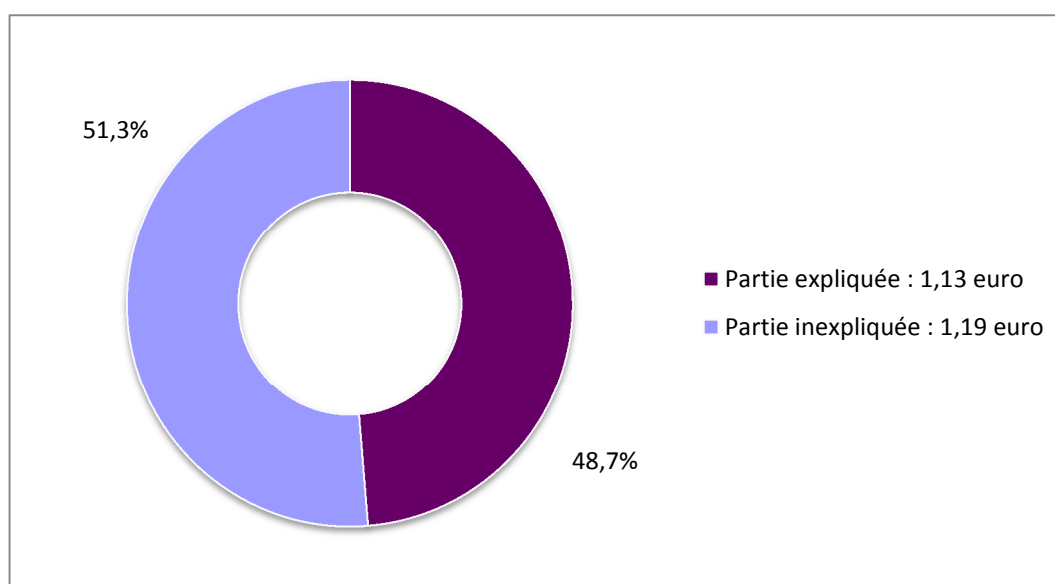
Dans les rapports datant de 2007 à 2010 inclus, la différence entre les hauts et les bas salaires était désignée par la notion d' « écart salarial global ».

4. Expliquer l'écart salarial

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est lié à de nombreuses caractéristiques telles que l'âge, la formation, le secteur d'activité, la composition du ménage ou la nationalité. Une partie de l'écart salarial peut être expliquée par les différentes caractéristiques des travailleuses et des travailleurs. Cela ne signifie cependant pas que ces différences soient neutres ; si les femmes gagnent moins, parce qu'il y a moins de femmes aux fonctions dirigeantes, c'est là une partie de l'inégalité. Expliquer les différences de salaires n'implique donc pas qu'elles seraient légitimes.

4.1 La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts

Graphique 27 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2012)



Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Les résultats de l'analyse indiquent que 48,7% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des douze facteurs définis. 51,3% ne peuvent par conséquent pas être expliqués.

Ces résultats sont fortement semblables à ceux des années précédentes. En 2011, la variable nationalité a été intégrée dans l'analyse. Dans les rapports de 2009 et 2013, l'analyse a été réalisée sur base des enquêtes élargies de 2006 et 2010, c'est à dire en incluant les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel.

La partie expliquée englobe entre autres la forte influence des différentes positions des hommes et des femmes sur le marché du travail, comme la forte présence des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs ou leur moins grande ancienneté sur le marché du travail. Il s'agit de différences qui peuvent être constatées objectivement. Cependant, 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, ou si les femmes n'ont parfois pas d'autres choix que de travailler à temps partiel ou dans des secteurs moins attrayants, ceci peut expliquer l'écart salarial, mais ça ne le rend pas légitime pour autant.

Il reste en outre la partie inexpliquée de l'écart salarial : même en ayant les mêmes caractéristiques que les hommes, les femmes gagnent moins. C'est-à-dire qu'une femme ayant la même ancienneté, le même âge, travaillant dans le même secteur, avec la même profession et le même niveau de diplôme qu'un homme gagnera moins que celui-ci.

« Expliquée » signifie expliquée sur base des variables reprises dans le modèle. Et ces variables sont nombreuses. La plupart des facteurs « objectifs » invoqués pour expliquer les différences de salaires entre les femmes et les hommes sont en effet repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et expliqués de façon approfondie ailleurs dans ce rapport.

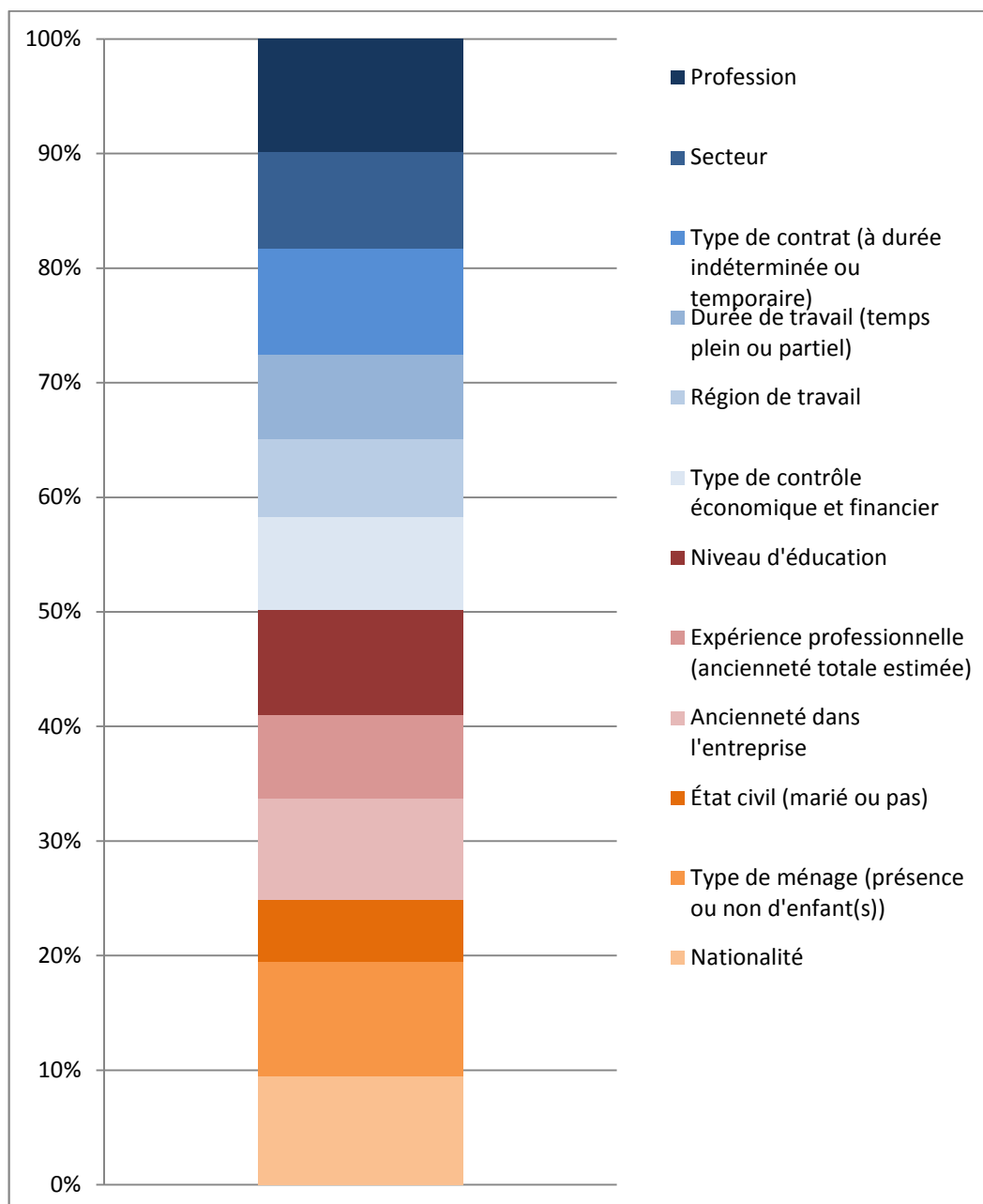
Théoriquement, la partie inexpliquée de l'écart salarial peut être subdivisée en deux parties: la partie non encore expliquée, qui pourrait être expliquée sur base de données complémentaires, et la partie en essence inexplicable, qui est la conséquence d'une « pure » discrimination salariale. L'écart salarial pourrait en effet être encore mieux expliqué si certaines données étaient plus détaillées encore. Ainsi, il apparaît par exemple qu'un diplôme universitaire est moins rentable pour les femmes au niveau du salaire. Néanmoins, tant que nous ne savons pas si cela dépend de la différence de diplôme (ingénieur ou historien) ou si c'est au contraire la conséquence d'une discrimination flagrante, il est difficile de se prononcer sur ce sujet. Deux nuances importantes peuvent être apportées dans ce cadre. D'une part, la partie expliquée de l'écart salarial contient également des éléments de discrimination. Lorsque, par exemple, une femme, parce qu'elle a des enfants, voit ses chances de promotion réduites parce qu'on suppose qu'elle est moins disponible, alors qu'un homme voit justement ses chances augmenter parce que l'on suppose qu'il a atteint une certaine maturité, cela engendre des différences de salaire explicables qui font suite à une discrimination. D'autre part, le fait d'intégrer des variables supplémentaires n'a pas toujours pour effet d'augmenter la part expliquée. Lorsqu'une variable joue à l'avantage des femmes, cela diminue justement la partie expliquée. Les travailleuses de certains pays d'Europe de l'Est sont par exemple en moyenne plus hautement diplômées que les hommes. Lorsque que l'analyse contrôle le niveau de formation, la partie inexpliquée de l'écart salarial est plus importante, car ces femmes – vu leur niveau de formation – auraient dû gagner plus que les hommes.

Le modèle traditionnellement utilisé pour la décomposition de l'écart salarial est la décomposition Oaxaca-Blinder. Des estimations du salaire des femmes et des hommes sont établies sur base des variables connues. Les deux estimations de salaires sont ensuite comparées afin d'étudier la différence.

Les paramètres statistiques montrent que l'analyse est fiable et le modèle solide.

4.2 Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée

Graphique 28 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2012)



Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Afin de pouvoir mener une politique ciblée, il est en effet important de connaître les causes du problème. La partie expliquée de l'écart salarial peut à son tour être subdivisée: 49,8% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail, 25,3% à des caractéristiques individuelles du travailleur, comme le niveau de formation et l'ancienneté, et 24,9% à des caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail, telles que la situation familiale, ou la nationalité.

49,8% de la partie expliquée peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et qui peuvent être repris au sens large sous le dénominateur « ségrégation ». La profession explique 9,9% de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 9,2% et le secteur 8,4%. L'image est complétée par le fait de travailler ou non à temps plein, la région où est exercé l'emploi, et la « forme de contrôle économique et financier ». Cette dernière variable indique si et dans quelle mesure il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise.

Les caractéristiques personnelles du travailleur comptent pour 24,9% de l'écart salarial expliqué. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (10,0%). Bien que ce ne soit pas là un résultat surprenant, – tout cela est en effet lié à la difficulté de combiner vie professionnelle et vie familiale – cette donnée reste un défi pour la politique. Il est également à souligner que 9,5% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère.

Enfin, 25,3% de la partie explicable de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. Ces résultats montrent qu'il faut briser les choix d'étude stéréotypés selon le sexe et que le manque de stabilité et l'interruption de la carrière exigent l'attention nécessaire.

Comparée avec l'écart salarial dans son ensemble, c'est-à-dire les parties expliquée et inexpliquée réunies, la part des différents facteurs est la suivante : 24% de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 12% à des caractéristiques individuelles et 12% à des caractéristiques personnelles du travailleur.

Résumé

Quelle est l'importance de l'écart salarial ?

1. Pour 2012, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus s'élève à 9%.
2. Pour 2012, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus est de 22%. L'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité dans les salaires annuels.
3. Le fait de ventiler par statut l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel met en lumière d'importantes différences. Pour les ouvriers issus du secteur privé, l'écart salarial s'élève à 20%, pour les employés à 23%. L'écart salarial est de 1% pour les contractuels du secteur public et de -5% pour les fonctionnaires statutaires.
4. Calculé sur base des salaires annuels, ce chiffre s'élève à 38% pour les ouvriers et à 34% pour les employés. À la fin de l'année, les fonctionnaires contractuels et statutaires sont confrontés à un écart salarial s'élevant respectivement à 17% et 9%. Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a donc un impact significatif sur les différences salariales moyennes.
5. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein dans l'industrie et les services marchands est de 7%. Jusqu'en 2007, c'était l'indicateur officiel de l'écart salarial.
6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 20% dans l'industrie et les services marchands.
7. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages, et lorsque c'est le cas, les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 9% travailleurs féminins et à 13% travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne pour les femmes 39% moins élevés que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail se situe en moyenne à hauteur de 15% au détriment des femmes. Seule une petite partie des travailleurs reçoit des avantages extra-légaux sous la forme de participation dans le capital de l'entreprise et les hommes ont une probabilité plus de deux fois plus élevée de bénéficier de ces avantages (0,95% pour les hommes contre 0,43% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 39% à ceux des hommes.

8. En comparaison avec 2011, le taux d'emploi augmente légèrement pour les femmes et diminue légèrement pour les hommes. Depuis 1999, le taux d'emploi des hommes est resté relativement stable, tandis que celui des femmes présente une croissance évidente.

L'écart salarial diminue-t-il ?

9. La plupart des années, l'écart salarial présente une légère tendance à la baisse. En 2012, cette diminution se poursuit. Pour certaines femmes, la situation s'améliore donc, mais ça n'est pas le cas pour tout le monde.
10. Une tendance évidente à la baisse est observable sur le long terme. Sur 40 ans, l'écart salarial dans l'industrie a diminué de moitié. À court terme, la diminution de l'indicateur général de l'écart salarial est très limitée mais relativement constante – à l'exception des années 2006 et 2009.
11. La diminution de l'écart salarial en 2006 était probablement une conséquence de l'augmentation du salaire minimum au cours de cette année. Comme il y a proportionnellement plus de femmes dans les catégories salariales moins élevées, une mesure générale comme la hausse du salaire minimum a un effet positif sur l'écart salarial.
12. La diminution de l'écart salarial en 2009 pourrait être une conséquence de la crise économique et de ses effets sur l'emploi des hommes.

L'écart salarial total

13. En 2012, 47,50% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 43,31% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 40,22% de la masse salariale (110,568 milliards d'euros).
14. Sur base de leur proportion parmi les travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 7,972 milliards d'euros de plus en 2012. Et 3,415 milliards d'euros sur base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés – donc en tenant compte du fait que les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel.
15. Après une augmentation en 2011, l'écart salarial global a à nouveau diminué en 2012.
16. Après une stagnation en 2011, la part des femmes au niveau des jours de travail rémunérés a à nouveau augmenté en 2012. L'augmentation du nombre de femmes exerçant un emploi se produit surtout au niveau des emplois à temps partiel.

17. Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois dans l'industrie et les services marchands est passé de 3,5% en 2007 à 3,2% en 2008, mais il est monté à 4,0% en 2009 et à 4,9% en 2010. En 2011, nous observons toutefois une augmentation marquante jusqu'à 6,7%. En 2012, le pourcentage de femmes dans cette catégorie continue d'augmenter jusqu'à 7,5%. L'augmentation chez les hommes est cependant plus importante: de 6,1% en 2007 à 6,6% en 2008, et 7,6% en 2009, 9,1% en 2010 et 9,9% en 2011. En 2012, le pourcentage d'hommes a augmenté jusqu'à 10,5%. Nous sommes par conséquent encore loin d'arriver à une meilleure représentation des femmes dans les fonctions supérieures.

Travail à temps partiel

- 18. Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 21,1% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 15,9% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 6,5% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.
- 19. La différence entre les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel augmente au fil des années, alors que la différence entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel diminue justement. En 2012, cette tendance se poursuit de façon globale.
- 20. Dans l'industrie et les services marchands, une salariée active à temps partiel gagne 14% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel.
- 21. 46,2% des salariées et 10,1% des salariés travaillent à temps partiel.
- 22. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel chez les femmes a augmenté de 16%. Chez les hommes, il s'agit d'une augmentation de 120%, c'est-à-dire plus qu'un doublement.
- 23. Certains postes ne sont souvent proposés qu'à temps partiel : 14% des femmes et 12% des hommes travaillant à temps partiel se trouvent dans cette situation.

Âge

- 24. L'écart salarial augmente avec l'âge. Dans l'industrie et les services marchands, il est de 21% chez les plus de 55 ans et de 14% pour la tranche d'âge des 45-54 ans.
- 25. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi augmente elle aussi avec l'âge.
- 26. La différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes diminue graduellement au fil des années pour les différentes tranches d'âge.

Niveau de formation

27. Plus le diplôme est élevé, plus le salaire augmente. L'écart salarial augmente aussi simultanément. Il est le plus élevé chez les personnes hautement diplômées, 18%, dans l'industrie et les services marchands.
28. Le taux d'emploi des femmes et des hommes augmente avec le niveau de formation. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi diminue à mesure que le niveau de formation augmente.

État civil et composition de famille

29. L'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires dans l'industrie et les services marchands était de 16,85 euros en 2012, contre 21,14 euros pour les hommes mariés. La différence d'âge moyen n'explique que partiellement cet écart.
30. Les diverses influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est très grande pour les personnes mariées (10%) et presque inexistante pour les célibataires (1%).
31. Le fait d'avoir un/une partenaire joue un rôle important chez les hommes : les hommes vivant avec un/une partenaire ont un salaire plus élevé que ceux qui vivent seuls. La présence ou non d'enfant(s) joue à peine un rôle pour les hommes.
32. Pour les femmes, le fait d'avoir un/une partenaire n'influence presque pas le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants crée bel et bien une différence : les femmes avec enfant(s) ont un salaire horaire moyen plus faible que les femmes sans enfant.
33. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fine, l'écart salarial est élevé pour les couples (tant avec que sans enfant(s)) (10%) et moyen pour les personnes seules avec enfant(s) (3%). Pour les isolés sans enfant, l'écart salarial est à nouveau négatif en 2012 : les femmes se trouvant dans cette situation gagnent en moyenne même plus que les hommes.
34. Le taux d'emploi des hommes est pour chaque état civil supérieur à celui des femmes, sauf au sein des familles monoparentales, où ce n'est pas le cas. Cette différence est encore plus prononcée dans le cadre du mariage.
35. En 2012, la plupart des taux d'emploi selon le type de ménage stagnent. Chez les couples non-mariés sans enfant, nous observons une diminution tant pour les femmes que pour les hommes, mais cette catégorie reste néanmoins le type de ménage avec les taux d'emploi les plus élevés (76% pour les femmes, 82% pour les hommes).

Nationalité

36. Les Allemands, Français et Néerlandais, ainsi que les Américains, qui travaillent en Belgique, gagnent en moyenne plus que les Belges ; il semble s'agir d'emplois bien rémunérés, surtout pour les hommes. Pour ces catégories de nationalité, il existe un écart salarial de respectivement 13% et 17%.
37. Les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes sont les plus faibles pour les travailleurs des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique. Dans ces catégories, les femmes gagnent respectivement encore 12% et 9% de moins que les hommes.
38. Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et les Européens des pays ne faisant pas partie de l'UE 27 (y compris les Turcs et les Russes) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges.
39. Après la diminution relativement importante du taux d'emploi en 2010, nous observons une légère reprise en 2011. Cette tendance ne s'est pas réellement poursuivie en 2011 et 2012. Le taux d'emploi a principalement diminué pour les hommes ayant une nationalité hors UE.
40. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union européenne, le taux d'emploi s'élève seulement à 45% pour les hommes et à 27% pour les femmes. Ceci signifie que moins de la moitié des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne ont un travail en Belgique.
41. Les femmes de nationalité hors UE ont une probabilité deux fois moindre d'être au travail que les femmes belges et les femmes provenant des autres pays de l'UE. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par « l'écart ethnique ».

Ségrégation sur le marché du travail

42. Tout comme les années précédentes, en 2012, nous retrouvons l'écart salarial le plus important dans le secteur des transports aériens, avec 33%.
43. Le reste du top 5 reste identique et est quant à lui constitué des secteurs suivants : la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; l'industrie de l'habillement ; et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance, avec des écarts salarial de genre entre 28% et 23% en 2012.
44. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs (16%), les spécialistes en gestion et administration d'entreprises (15%) et les conducteurs de machines et d'installations fixes (également 15%).
45. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (47,5%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 35%

46. Dans l'industrie et les services marchands, la part de femmes est encore plus petite: 28% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 28% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 18% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 15% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants.
47. Pour l'industrie et les services marchands, les salaires mensuels bruts moyens des femmes ET des hommes augmentent en fonction de la taille de l'entreprise. L'écart salarial augmente également avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, à l'exception des entreprises d'au moins 1.000 personnes, où la différence de salaire est inférieure aux sociétés employant entre 500 et 999 travailleurs.
48. C'est dans le secteur des enquêtes et de la sécurité que la différence entre les hauts et les bas salaires est la plus importante (70%) et dans le secteur des autres industries manufacturières qu'elle est la plus petite (35%).

Expliquer l'écart salarial ?

49. 48,7% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 51,3% ne peuvent pas être expliqués.
50. Dans la partie expliquée, 50% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession explique 11% de l'écart salarial expliqué et le secteur 8%.
51. Le fait d'avoir ou non des enfants explique 10% de l'écart salarial expliqué.
52. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 25% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles du travailleur telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

Recommandations politiques

Depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, avec la collaboration de 2007 à 2011 et en 2015 du SPF Emploi Travail et Concertation Sociale, publie un rapport annuel consacré à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Dans le tout premier rapport, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires s'élevait à 12%¹². Dans le rapport 2015, l'écart salarial a diminué de 3 points de pourcent et s'élève donc à 9%¹³. Ce résultat place la Belgique très en dessous de la moyenne européenne de 16%. Ces chiffres encourageants ne doivent pas nous faire oublier les enjeux futurs.

L'augmentation du taux d'emploi des femmes est un défi majeur que nous devons relever si nous voulons atteindre les objectifs fixés par la Stratégie EU 2020¹⁴ en matière d'emploi. Les politiques visant à augmenter le taux d'emploi des femmes doivent porter, en parallèle, une attention particulière à la question de l'égalité salariale.

En effet, si on analyse la situation au niveau européen, on remarque une certaine corrélation entre taux d'emploi des femmes et écart salarial. Un certain nombre de pays européens qui ont des écarts salariaux plus petits que la Belgique ont également des taux de participation des femmes au marché du travail relativement faibles. Il s'agit souvent de pays où l'influence du schéma traditionnel de répartition des rôles est encore très forte. D'un autre côté, d'autres pays dans lesquels les taux d'emploi des femmes sont parmi les plus élevés ont des écarts salariaux importants.

En Belgique, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires ne dit pas tout. Lorsque l'écart salarial est calculé sur base des salaires annuels, et que l'on tient donc également compte du travail à temps partiel, l'écart salarial est beaucoup plus important (22%), et nous observons une stagnation ces dernières années.

L'écart salarial s'explique donc également en grande partie par le travail à temps partiel, pour lequel nous constatons toujours une surreprésentation des femmes. 46,2% des travailleuses travaillent à temps partiel, contre 10,1% des travailleurs.

À l'heure actuelle, les inégalités salariales entre travailleurs à temps plein (principalement des hommes) et les travailleurs à temps partiel (principalement des femmes) restent donc importantes.

C'est pourquoi, nous devons nous efforcer de tendre globalement vers une répartition égale de la masse salariale entre les femmes et les hommes. Si le taux d'emploi et le temps de travail sont

¹² Rapport 2007 sur base des données 2004.

¹³ Rapport 2015 sur base des données 2012.

¹⁴ Europe 2020 est la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de la croissance et de l'emploi, lancée pour dix ans en 2010. Elle ne se limite pas à résoudre la crise économique dont les pays de l'UE sortent peu à peu, mais vise aussi à combler les lacunes de notre modèle de croissance et à mettre en place les conditions d'une croissance intelligente, durable et inclusive.

répartis de manière égale entre les femmes et les hommes, cela mènera également à une répartition égale de la masse salariale.

Aujourd'hui plus que jamais, l'écart salarial est la partie visible de l'iceberg, où un marché du travail difficilement accessible n'offre que très peu de chances aux personnes peu diplômées ou d'origine étrangère, aux chômeurs de longue durée, aux travailleurs qui veulent se réinsérer ou qui cherchent un nouvel emploi à un âge déjà avancé, etc. Les femmes qui appartiennent à ces groupes sont touchées de façon multiple.

De plus, le présent rapport démontre clairement que l'écart salarial tel qu'il persiste aujourd'hui est profondément ancré dans la structure de notre marché du travail – et dans notre société. Il s'agit d'un écart salarial qui est la conséquence de choix différents faits par les filles et les garçons à l'école, choix qui sont souvent déjà dictés dès l'école maternelle. Cet écart salarial fait également partie intégrante de la ségrégation sectorielle de notre marché du travail. Il est en outre inhérent à l'organisation de notre société, dans laquelle une famille où les deux parents travaillent à temps plein n'est toujours pas une évidence. Il s'agit d'un écart salarial profondément ancré, auquel nous ne pouvons nous attaquer qu'avec une stratégie continue, sur le long terme, aux différents niveaux de pouvoir, et en collaboration avec les partenaires sociaux.

1. Mettre en œuvre la loi sur l'égalité salariale et rendre les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre

Au cours des 15 dernières années, la politique visant à s'attaquer à l'écart salarial de genre s'est concentrée principalement sur le fait de rendre sexuellement neutres les classifications de fonctions. Cela a finalement mené à la "Loi écart salarial" du 22 avril 2012. Cette loi oblige les commissions paritaires à faire contrôler leurs classifications de fonctions par la DG Relations collectives de travail du SPF Emploi. Depuis lors, plus de 150 versions coordonnées des classifications de fonctions en vigueur ont été déposées par 85 commissions différentes – certains secteurs ayant saisi l'occasion pour conclure une nouvelle CCT.

Le contrôle actuellement en cours pourrait avoir comme conséquence l'obligation pour certaines commissions paritaires de revoir leur(s) classification(s) de fonctions parce qu'elles ne répondent pas à suffisamment de critères sur le plan de la neutralité de genre. Nous conseillons par conséquent aux partenaires sociaux de ne pas ignorer la recommandation et d'anticiper les éventuels problèmes qui pourraient se présenter en évaluant leur propre classification et en l'adaptant si nécessaire. La lutte contre l'écart salarial devrait également devenir un thème permanent du dialogue social dans le secteur public. Pour ce faire, il faudrait introduire un système basé sur la loi écart salarial de 2012, et adapté aux caractéristiques spécifiques du secteur public.

Au niveau des entreprises, la loi impose une analyse biennale de la structure de rémunération, qui doit être soumise au conseil d'entreprise ou à la représentation syndicale. Ce rapport doit devenir plus qu'un exercice obligatoire, et être effectivement utilisé pour lancer une discussion au sein des entreprises. Les autorités doivent en outre mieux expliquer le mode de fonctionnement de cet instrument afin qu'il puisse être utilisé de façon optimale. Dans la pratique, il règne encore une certaine confusion, notamment en ce qui concerne la discrimination directe (salaire manifestement

inégal pour le même travail) – ce qui est peut-être rare – et la discrimination indirecte, où des règles en soi “égales” mènent en réalité à un résultat inégal pour les femmes et les hommes. Ces rapports peuvent ensuite donner lieu à l’élaboration d’un plan d’action, dans le cadre duquel un médiateur peut éventuellement être désigné au sein de l’entreprise. À ce sujet aussi, il serait souhaitable de mettre en place un dispositif d’information performant.

Il est indispensable de disposer de chiffres plus précis et ce, tant au niveau des entreprises que sur le plan de la recherche. C’est pourquoi il est regrettable que les rapports réalisés au sein des entreprises soient uniquement utilisés dans les entreprises, et qu’ils ne soient “déposés” nulle part. Il serait entre autres utile de pouvoir utiliser les informations disponibles dans ces rapports d’analyse pour combler un certain nombre de lacunes statistiques. Cela permettrait par exemple de réaliser une étude plus détaillée sur l’impact des classifications de fonctions propres aux entreprises (une analyse qui pourrait d’ailleurs aussi se révéler intéressante en dehors du débat relatif à l’écart salarial) et cet instrument en lui-même pourrait être corrigé. En matière d’avantages extralégaux aussi les informations statistiques font actuellement défaut et les données issues des rapports pourraient permettre une analyse plus complète.

2. Améliorer l’équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et lutter contre les pièges à l’emploi

Le travail à temps partiel est l’une des causes principales de l’écart salarial. Entre 2008 et 2013, la proportion de travail à temps partiel dans l’emploi total a continué à augmenter, et ce tant pour les hommes que pour les femmes, en Belgique et ailleurs en Europe.

Lorsque nous examinons les raisons du travail à temps partiel, nous remarquons que dans notre pays, les femmes mentionnent plus souvent que les hommes la combinaison entre vie professionnelle et vie privée (52%, contre 30%) et les soins apportés aux enfants ou à d’autres personnes dépendantes (1 femme sur 6, contre 1 homme sur 14). Par ailleurs, seuls 12% des travailleuses et 8% des travailleurs ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. Enfin, certaines fonctions ne sont proposées qu’à temps partiel : 10% des femmes et 9% des hommes qui travaillent à temps partiel se trouvent dans cette position.

Aujourd’hui, non seulement la conciliation travail - famille repose encore et toujours sur les femmes, mais le marché du travail garde des attentes très stéréotypées. Un employeur comprendra plus facilement qu’une femme prenne congé pour rester auprès d’un enfant malade ou qu’elle diminue son temps de travail pour raisons familiales tandis qu’un homme est encore et toujours censé donner la priorité à sa vie professionnelle.

Enfin, il est parfois financièrement plus intéressant de travailler à temps partiel, avec ou sans allocation complémentaire, qu’à temps plein étant donné d’une part les coûts qu’engendrent le travail (transports, accueil des enfants, ...) et d’autre part le faible différentiel entre le niveau des allocations de remplacement de revenus et du salaire minimum.

Les pièges à l’emploi jouent également un rôle dans les ménages où un membre bénéficie d’un revenu de remplacement. Vu les conséquences tant sur le plan fiscal qu’en matière de sécurité

sociale, le partenaire d'une personne qui touche un revenu de remplacement est en effet, trop peu encouragé à accepter un emploi.

En outre, afin de soutenir la combinaison entre vie professionnelle et vie familiale, il est prioritaire de disposer de places d'accueil de qualité et abordable financièrement. Actuellement, en Belgique, les places d'accueil les plus abordables sont souvent occupées par les parents plus aisés. Le fait d'obliger les autorités à fournir des places d'accueil abordables et de qualité pourrait ici constituer un pas en avant important. De plus, les systèmes de garde d'enfants devraient, tout comme les autres secteurs de la société, correspondre davantage aux différentes structures familiales (parents isolés, familles recomposées,...) ainsi qu'aux formes de travail plus flexibles.

Outre l'accueil de la petite enfance, il faut maintenir les congés existants qui permettent la prise en charge des tâches de soins, et améliorer leur flexibilité. Ces congés doivent permettre aux travailleurs de mieux combiner leurs vies professionnelle et familiale, et ce, en limitant temporairement leur temps de travail, tout en continuant à être assimilés à des travailleurs à temps plein. Il s'agit des crédits-temps et des congés thématiques, parmi lesquels le congé parental. Ces congés doivent permettre aux travailleurs de maintenir un lien avec le marché du travail, en d'autres mots, de rester dans le système. Pour cela, il est nécessaire de développer une plus grande flexibilité au sein des systèmes existants.

Enfin, les hommes qui prennent ces congés sont encore trop peu nombreux et sont souvent stigmatisés. Il est pourtant communément admis que plus d'égalité des hommes et des femmes dans la sphère professionnelle nécessite avant tout, une plus grande implication des hommes dans la sphère privée.

3. Rendre notre marché du travail plus accessible et plus dynamique

Notre marché du travail est moins accessible et moins mobile que dans de nombreux autres pays de l'UE, en particulier ceux dans lesquels le taux d'emploi est plus élevé que chez nous. Il semble que nous ne parvenions pas suffisamment à placer la bonne personne (homme ou femme), au bon moment au bon endroit. Ce n'est profitable ni pour les personnes concernées, ni pour leurs employeurs, ni pour l'économie belge dans son ensemble. À vrai dire, notre marché du travail se caractérise par de nombreuses barrières : il décourage de diverses manières les travailleurs à changer d'emploi, de secteur ou d'entreprise. Et pour les femmes, il faut rajouter à cela ce que l'on appelle les planchers collants et les plafonds de verre. Ces barrières empêchent les femmes d'accéder aux plus hauts niveaux de la hiérarchie de l'entreprise. L'amélioration de la mobilité sur le marché du travail belge est une demande de l'Union européenne. Notons que cette mobilité limitée entretient la ségrégation qui est elle-même un facteur déterminant dans la persistance de l'écart salarial.

Des réformes sont nécessaires afin de rendre notre marché du travail plus dynamique. Dans ce cadre, adopter une perspective de *gender mainstreaming*¹⁵ dès les premières étapes préparatoires, et jusqu'à la dernière mesure d'exécution, constitue une condition nécessaire afin d'atteindre une égalité effective des femmes et des hommes sur le marché du travail.

4. La représentation des femmes dans les organes de prise de décision au sein des entreprises

La question de la diversité de genre dans la prise de décision économique est intéressante à plus d'un titre.

En 2011, la Belgique a adopté une loi visant à garantir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises publiques et des entreprises cotées en bourse. Cette loi impose, pour tous les membres du conseil d'administration, un quota d'au moins un tiers de membres du sexe le moins représenté.

La loi prévoit également que dans leur rapport annuel, les entreprises cotées en bourse donnent un aperçu des efforts fournis pour atteindre ce quota. Des sanctions sont prévues en cas de non-respect de ces dispositions, telles que l'annulation de la nomination ou la suspension des avantages financiers.

Cette loi montre déjà son efficacité. Ainsi entre 2011 et 2014 la proportion de femmes faisant partie du conseil d'administration des entreprises du BEL 20 est passée de 11% à 22%.

Pour continuer à progresser, un monitoring de la loi devrait être effectué et des mesures d'accompagnement mises en places. De plus, la loi devrait être élargie aux entreprises non cotées en bourse.

Par ailleurs, des dispositions contraignantes devraient également être adoptées afin d'augmenter la représentation des femmes au sein des comités de direction des grosses entreprises. Actuellement, le pourcentage de femmes y est encore moins élevé que dans les conseils d'administration (13% des dirigeants, selon le site web du SPF Justice).

5. Attaquer la ségrégation à la racine

La représentation inégale des hommes et des femmes dans de nombreux secteurs et professions trouve clairement son origine dans les stéréotypes de genre, qui prennent déjà forme à un âge très jeune. Pour les combattre, il faut renforcer la conscientisation dans les milieux d'accueil de la petite enfance et au sein de l'enseignement (maternel, primaire, secondaire et supérieur). En outre, il est également nécessaire de développer une attention spécifique sur cette question au niveau de l'orientation en matière de choix d'études. Un bon équilibre de genre parmi les enseignants et les

¹⁵ Le *gender mainstreaming* est la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

éducateurs, à tous les niveaux, constituerait déjà un signal important. Les trois communautés pourraient s'intégrer plus fortement dans les campagnes internationales, par exemple en encourageant les étudiantes à opter pour des formations STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Ces secteurs ont généralement des difficultés à combler leurs postes vacants. Il est dès lors important de mettre à profit tous les talents disponibles et d'attirer davantage de femmes.

La question de la ségrégation exige également une attention spécifique de la part des acteurs de la « mise à l'emploi ». Il ne suffit pas pour cela de mettre dans les offres d'emploi la mention "(H/F)" obligatoire. Tant les services publics d'aide à l'emploi (VDAB, Forem, Actiris et ADG) que les acteurs privés (agences d'intérim et entreprises d'insertion) doivent activement veiller à offrir des opportunités tant aux femmes qu'aux hommes pour toutes sortes d'emplois. La ségrégation doit également être évitée au niveau des stages et des formations. À ce propos, il serait utile, éventuellement dans le cadre de la loi sur l'écart salarial, de tester la neutralité de genre des formations dispensées ou payées par les Fonds de Sécurité d'Existence, et de vérifier si ces formations sont proposées de façon proportionnée aux femmes et aux hommes.

Annexes

Tableau 15 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel

Cet aperçu contient : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial (3 dernières années) ; le nombre de travailleurs employés à temps plein dans le secteur ; et la part des femmes dans le secteur et les fonctions dirigeantes ; le taux de travail à temps partiel des femmes et des hommes ; l'écart salarial général, comme l'écart entre le 5^{ème} et le 85^{ème} percentile de salaire ; et l'écart salarial général moyen (3 dernières années).

Les données concernent les employés à temps plein et à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs.

2012						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2010-2012)	Nombre de travailleurs
51	Transports aériens	18,54	27,68	33%	34%	2.971
35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	19,47	26,93	28%	29%	18.260
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	16,87	23,31	28%	28%	15.101
14	Industrie de l'habillement	15,32	20,40	25%	25%	4.311
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	21,88	28,23	22%	23%	10.359
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités	16,14	20,46	21%	22%	4.296
50	Transports par eau	17,90	22,74	21%	22%	595
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	18,35	23,15	21%	21%	15.483
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	22,61	27,98	19%	20%	61.468
12	Fabrication de produits à base de tabac	17,16	21,16	19%	20%	989

Suite du tableau 15

2012							
Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2010-2012)	Secteur	NACE
34%	22,2%	24%	10%	66%	67%	Transports aériens	51
23%	13,0%	19%	5%	55%	58%	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	35
32%	11,5%	25%	4%	39%	39%	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	26
77%	39,3%	27%	11%	49%	50%	Industrie de l'habillement	14
48%	25,3%	32%	6%	56%	58%	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	66
66%	34,5%	22%	19%	48%	48%	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités	79
27%	13,8%	18%	5%	65%	66%	Transports par eau	50
60%	37,1%	27%	9%	45%	49%	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	82
43%	23,8%	34%	10%	53%	54%	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	64
52%	23,7%	41%	10%	50%	48%	Fabrication de produits à base de tabac	12

Suite du tableau 15

2012						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2010-2012)	Nombre de travailleurs
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	25,98	31,87	18%	20%	25.576
21	Industrie pharmaceutique	21,96	26,71	18%	19%	22.429
27	Fabrication d'équipements électriques	17,02	20,36	16%	17%	15.575
32	Autres industries manufacturières	15,35	18,36	16%	17%	4.096
61	Télécommunications	20,12	23,88	16%	17%	22.240
15	Industrie du cuir et de la chaussure	15,35	18,21	16%	17%	997
65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales	22,17	26,23	15%	17%	19.768
58	Édition	19,84	23,45	15%	16%	8.328
13	Fabrication de textiles	14,70	17,33	15%	16%	17.968
19	Cokéfaction et raffinage	26,34	30,95	15%	16%	3.216
68	Activités immobilières	18,02	21,11	15%	15%	3.741
17	Industrie du papier et du carton	16,82	19,52	14%	15%	10.984
60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	22,13	25,28	12%	14%	7.297
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	21,50	24,51	12%	13%	29.620
75	Activités vétérinaires	19,01	21,58	12%	13%	509
72	Recherche-développement scientifique	24,05	27,27	12%	13%	9.032

Suite du tableau 15

2012						Secteur	NACE
Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2010-2012)		
38%	32,0%	27%	4%	37%	39%	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	70
50%	32,0%	24%	6%	51%	53%	Industrie pharmaceutique	21
27%	9,3%	26%	9%	49%	49%	Fabrication d'équipements électriques	27
52%	26,3%	32%	7%	35%	33%	Autres industries manufacturières	32
27%	26,1%	23%	14%	42%	43%	Télécommunications	61
41%	28,5%	26%	3%	53%	51%	Industrie du cuir et de la chaussure	15
50%	26,4%	32%	8%	52%	54%	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales	65
49%	29,8%	23%	9%	43%	43%	Édition	58
34%	12,1%	23%	10%	49%	46%	Fabrication de textiles	13
17%	16,0%	17%	3%	63%	67%	Cokéfaction et raffinage	19
48%	30,4%	35%	9%	51%	52%	Activités immobilières	68
21%	9,2%	21%	8%	50%	50%	Industrie du papier et du carton	17
38%	35,4%	7%	5%	43%	43%	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	60
21%	17,9%	23%	4%	44%	47%	Programmation, conseil et autres activités informatiques	62
49%	30,0%	41%	5%	47%	48%	Activités vétérinaires	75
40%	38,6%	20%	5%	40%	41%	Recherche-développement scientifique	72

Suite du tableau 15

2012						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2010-2012)	Nombre de travailleurs
20	Industrie chimique	20,96	23,76	12%	13%	39.082
63	Services d'information I	19,71	22,34	12%	13%	5.281
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	16,88	19,11	12%	13%	11.075
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	17,80	20,13	12%	12%	40.209
55	Hébergement	13,91	15,72	12%	13%	14.975
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	16,00	18,08	12%	12%	604
71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	21,06	23,75	11%	12%	25.008
73	Publicité et études de marché	20,90	23,49	11%	12%	6.353
81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage	15,24	17,06	11%	12%	81.586
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	14,79	16,51	10%	11%	120.560
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	17,04	18,89	10%	11%	7.751
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	17,09	18,93	10%	11%	19.662
10	Industries alimentaires	16,08	17,81	10%	11%	56.182
56	Restauration I	13,62	14,91	9%	9%	22.686
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	17,42	18,87	8%	8%	1.789
11	Fabrication de boissons	17,53	18,94	7%	9%	8.811

Suite du tableau 15

2012							
Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2010-2012)	Secteur	NACE
22%	16,5%	22%	7%	51%	55%	Industrie chimique	20
32%	25,4%	32%	8%	43%	47%	Services d'information I	63
26%	13,9%	29%	9%	54%	55%	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	18
30%	20,5%	24%	11%	51%	52%	Entreposage et services auxiliaires des transports	52
52%	37,5%	34%	12%	43%	40%	Hébergement	55
9%	7,4%	47%	4%	62%	63%	Dépollution et autres services de gestion des déchets	39
28%	21,5%	27%	6%	41%	41%	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	71
45%	37,1%	23%	9%	39%	41%	Publicité et études de marché	73
68%	34,1%	78%	30%	61%	62%	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage	81
55%	35,0%	58%	23%	50%	49%	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	47
10%	9,6%	22%	4%	51%	52%	Réparation et installation de machines et d'équipements	33
17%	11,9%	25%	7%	50%	50%	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	22
31%	23,7%	35%	8%	45%	45%	Industries alimentaires	10
43%	27,9%	72%	46%	45%	42%	Restauration I	56
49%	49,2%	32%	5%	42%	44%	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	74
18%	20,3%	25%	5%	48%	46%	Fabrication de boissons	11

Suite du tableau 15

		2012				
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2010-2012)	Nombre de travailleurs
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	19,33	20,80	7%	8%	121.408
37	Collecte et traitement des eaux usées	18,92	20,32	7%	8%	1.868
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	17,16	18,31	6%	7%	23.192
69	Activités juridiques et comptables	19,46	20,70	6%	7%	8.947
36	Captage, traitement et distribution d'eau	19,11	19,96	4%	5%	6.972
77	Activités de location et location-bail	19,48	20,32	4%	6%	4.603
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision	15,91	16,43	3%	4%	2.278
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	17,97	18,52	3%	4%	31.195
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	17,17	17,63	3%	4%	32.922
16	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	14,88	15,27	3%	3%	7.457
78	Activités liées à l'emploi	16,72	17,13	2%	4%	100.416
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	18,54	18,88	2%	2%	30.043
24	Métallurgie	19,79	20,15	2%	3%	25.731

Suite du tableau 15

2012						Secteur	NACE
Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2010-2012)		
33%	23,9%	26%	5%	52%	54%	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	46
26%	37,4%	10%	4%	47%	48%	Collecte et traitement des eaux usées	37
14%	16,2%	26%	5%	50%	49%	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	23
60%	52,8%	23%	6%	46%	48%	Activités juridiques et comptables	69
24%	14,5%	15%	4%	48%	48%	Captage, traitement et distribution d'eau	36
28%	16,1%	21%	4%	46%	46%	Activités de location et location-bail	77
37%	48,0%	40%	18%	50%	50%	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision	59
12%	7,7%	24%	5%	46%	46%	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	28
17%	10,8%	28%	4%	52%	52%	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	45
12%	12,6%	37%	8%	41%	40%	Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie	16
44%	40,0%	42%	14%	55%	57%	Activités liées à l'emploi	78
14%	11,2%	21%	4%	44%	42%	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	29
8%	14,8%	20%	4%	49%	49%	Métallurgie	24

Suite du tableau 15

2012						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2010-2012)	Nombre de travailleurs
43	Travaux de construction spécialisés	16,02	16,17	1%	9%	61.581
80	Enquêtes et sécurité	16,77	16,74	0%	9%	12.541
53	Activités de poste et de courrier	16,42	16,32	-1%	8%	27.137
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	17,07	16,95	-1%	5%	41.312
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	17,11	16,95	-1%	9%	10.943
42	Génie civil	16,77	16,61	-1%	4%	25.468
31	Fabrication de meubles	14,97	14,80	-1%	3%	10.144
30	Fabrication d'autres matériels de transport	19,67	19,30	-2%	14%	8.321
49	Transports terrestres et transport par conduites	17,39	16,40	-6%	-2%	68.305
8	Autres industries extractives	19,91	18,60	-7%	6%	1.910
41	Construction de bâtiments; promotion immobilière	18,69	17,28	-8%	12%	38.574

Suite du tableau 15

2012						Secteur	NACE
Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2010-2012)		
8%	9,6%	34%	2%	39%	41%	Travaux de construction spécialisés	43
15%	6,1%	37%	14%	70%	51%	Enquêtes et sécurité	80
30%	22,9%	42%	21%	67%	50%	Activités de poste et de courrier	53
13%	8,7%	31%	5%	48%	46%	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	25
17%	17,8%	24%	3%	55%	50%	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	38
6%	10,4%	29%	2%	39%	44%	Génie civil	42
15%	11,6%	29%	5%	41%	52%	Fabrication de meubles	31
10%	15,4%	15%	7%	47%	48%	Fabrication d'autres matériels de transport	30
12%	17,7%	34%	12%	50%	64%	Transports terrestres et transport par conduites	49
10%	6,5%	21%	10%	47%	58%	Autres industries extractives	8
6%	16,9%	28%	4%	43%	48%	Construction de bâtiments; promotion immobilière	41

Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Tableau 16 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire

En plus de l'écart salarial, ce tableau contient également l'écart salarial moyen pour les 5 dernières années.

Les données concernent les travailleurs à temps plein dans l'industrie et les services marchands, et dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs en Belgique.

2012					
CP	Ouvriers	Salaires femmes	Salaires hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2008-2012)
100	CP auxiliaire pour ouvriers	2.816	3.166	11%	13%
109	Industrie de l'habillement et de la confection	2.324	3.086	25%	26%
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques	2.896	3.166	9%	10%
112	Entreprises de garage	2.865	2.928	2%	3%
115	Industrie verrière	2.729	3.094	12%	13%
116	Industrie chimique	3.262	3.773	14%	15%
118	Industrie alimentaire	2.642	3.111	15%	17%
119	Commerce alimentaire	2.397	2.594	8%	11%
120	Industrie textile et bonneterie	2.431	2.859	15%	13%
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	2.439	2.571	5%	11%
124	Construction	2.761	2.831	2%	5%
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois	2.399	2.547	6%	6%
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	2.926	3.240	10%	9%
136	Transformation du papier et du carton	2.600	3.023	14%	13%
140	Transport et logistique	2.691	2.608	-3%	5%
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques	2.666	2.872	7%	4%
302	Industrie hôtelière	2.214	2.337	5%	7%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.359	2.475	5%	6%

Suite du tableau 16

2012					
CP	Employés	Salaire femmes	Salaires hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2008-2012)
200	CP auxiliaire pour employés	2.085	2.371	12%	14%
201	Commerce de détail indépendant	2.272	2.553	11%	13%
202	Employés du commerce de détail alimentaire	3.387	3.921	14%	15%
207	Employés de l'industrie chimique	2.958	3.210	8%	9%
209	Employés des fabrications métallurgiques	3.681	3.859	5%	7%
210	Employés de la sidérurgie	3.972	5.011	21%	22%
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole	2.422	2.862	15%	17%
214	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie	2.341	3.215	27%	29%
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	3.014	3.162	5%	6%
218	Commission paritaire nationale pour employés	2.773	3.091	10%	12%
220	Employés de l'industrie alimentaire	3.061	3.382	9%	11%
221	Employés de l'industrie papetière	2.558	2.951	13%	14%
222	Employés de la transformation du papier et du carton	2.822	2.860	1%	2%
226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes	2.272	2.427	6%	8%
302	Industrie hôtelière	3.438	4.016	14%	15%
306	Entreprises d'assurances	3.086	4.316	28%	30%
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances	3.678	4.561	19%	21%
310	Banques	2.364	2.518	6%	6%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.085	2.371	12%	14%

Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Tableau 17: Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel

Ce tableau contient : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial; la part de femmes dans la catégorie professionnelle ; et le taux de travail à temps partiel des femmes et des hommes.

Les données concernent les travailleurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs en Belgique.

2012					
ISCO	Professions	Salaire femmes	Salaire hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2010-2012)
11	Directeurs généraux d'entreprise	45,36	51,29	12%	13%
12	Managers de services administratifs et commerciaux	32,31	37,25	13%	14%
13	Managers, production et services spécialisés	32,47	36,22	10%	11%
14	Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	23,82	25,91	8%	8%
21	Spécialistes des sciences techniques	23,81	26,83	11%	12%
24	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	24,08	28,61	16%	20%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	23,70	26,05	9%	10%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	23,51	26,03	10%	13%
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	19,36	21,46	10%	10%
33	Professions intermédiaires, finance et administration	19,00	20,99	9%	11%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	16,71	17,79	6%	8%
35	Techniciens de l'information et des communications	18,27	19,66	7%	8%
41	Employés de bureau	15,55	17,04	9%	10%
42	Employés de réception, guichetiers et assimilés	15,44	17,14	10%	10%
43	Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	16,00	17,55	9%	9%
44	Autres employés de type administratif	14,63	15,73	7%	8%

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2015

Suite du tableau 17

2012				
Part de femmes	Taux de travail à temps partiel des femmes	Taux de travail à temps partiel des hommes	Professions	ISCO
12%	11%	4%	Directeurs généraux d'entreprise	11
26%	15%	3%	Managers de services administratifs et commerciaux	12
17%	15%	4%	Managers, production et services spécialisés	13
28%	9%	4%	Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	14
16%	17%	3%	Spécialistes des sciences techniques	21
38%	16%	4%	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	24
18%	19%	4%	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	25
48%	19%	7%	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	26
14%	20%	6%	Professions intermédiaires des sciences et techniques	31
49%	27%	5%	Professions intermédiaires, finance et administration	33
62%	26%	7%	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	34
19%	24%	6%	Techniciens de l'information et des communications	35
60%	29%	9%	Employés de bureau	41
60%	38%	10%	Employés de réception, guichetiers et assimilés	42
43%	28%	10%	Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	43
41%	31%	17%	Autres employés de type administratif	44

Suite du tableau 17

2012					
ISCO	Professions	Salaire femmes	Salaire hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2010-2012)
51	Personnel des services directs aux particuliers	13,00	14,84	12%	13%
52	Commerçants et vendeurs	13,28	15,89	16%	15%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	15,33	16,71	8%	8%
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	14,93	15,39	3%	7%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	14,63	16,45	11%	14%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	14,35	16,99	16%	14%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	14,14	16,51	14%	13%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	12,97	14,42	10%	9%
81	Conducteurs de machines et d'installations fixes	14,29	17,11	16%	16%
82	Ouvriers de l'assemblage	14,33	16,97	16%	16%
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	15,07	15,33	2%	7%
91	Aides de ménage	12,55	14,10	11%	12%
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	13,60	15,74	14%	15%
96	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	13,25	14,59	9%	12%

Suite du tableau 17

2012				
Part de femmes	Taux de travail à temps partiel des femmes	Taux de travail à temps partiel des hommes	Professions	ISCO
40%	58%	33%	Personnel des services directs aux particuliers	51
66%	60%	21%	Commerçants et vendeurs	52
13%	20%	10%	Personnel des services de protection et de sécurité	54
1%	36%	4%	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	71
4%	28%	4%	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	72
22%	30%	7%	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	73
6%	16%	5%	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	74
23%	29%	10%	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	75
17%	27%	8%	Conducteurs de machines et d'installations fixes	81
17%	24%	8%	Ouvriers de l'assemblage	82
5%	22%	10%	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	83
75%	79%	34%	Aides de ménage	91
18%	35%	10%	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	93
25%	51%	13%	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	96

Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Liste des tableaux

Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2008-2012)	6
Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2012)	10
Tableau 3 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2012)	11
Tableau 4 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2012)	12
Tableau 5 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2012)	15
Tableau 6 : Taux d'emploi selon le sexe (2003-2012)	21
Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (2012)	22
Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans l'industrie et les services marchands et les secteurs semi-publics (2012)	23
Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans tous les secteurs (2012)	23
Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2012)	31
Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2012)	32
Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2012)	34
Tableau 13 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2012)	36
Tableau 14 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2012)	37
Tableau 15 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel	70
Tableau 16 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire	80
Tableau 17 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel	82

Liste des graphiques

Graphique 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2012)	7
Graphique 2 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2012)	8
Graphique 3 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2008-2012)	9
Graphique 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2008-2012)	11
Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2008-2012)	13
Graphique 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2008-2012)	14
Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2012)	17
Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2012)	18
Graphique 9 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2012)	19
Graphique 10 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2012)	20
Graphique 11 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2012)	24
Graphique 12 : Écart salarial total (en euros) (2012)	25
Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2012)	27
Graphique 14 : Les différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et l'écart salarial des travailleurs à temps partiel (2012)	28
Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2012)	29
Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2012)	30
Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2012)	33
Graphique 18 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2012)	35
Graphique 19 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2012)	38
Graphique 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2012)	40

Graphique 21 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2012)	42
Graphique 22 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2012)	43
Graphique 23 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2012)	48
Graphique 24 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2012)	50
Graphique 25 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2012)	51
Graphique 26 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2012)	52
Graphique 27 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2012)	54
Graphique 28 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2012)	56

Colophon

Rédacteur

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale
Direction Générale Emploi et Marché du Travail
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles

En collaboration avec

Direction générale Statistique – Statistics Belgium
SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie
North Gate – Boulevard du Roi Albert II – 1000 Bruxelles
www.statbel.fgov.be

Bureau fédéral du Plan
Avenue des Arts 47-49 – 1000 Bruxelles
www.plan.be

Éditeur Responsable

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Auteurs

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et Dietert De Vos (SPF Emploi)

Élaboration des statistiques

Pieter Vermeulen, Anja Termote et Lien Tam Co (DGS)
Koen Hendrickx et Maritza Lopez-Novella (BFP)

Numéro de dépôt

D/2015/10.043/1