



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

Rapport 2017

Table des matières

Introduction	5
Le rapport 2017.....	6
1. L'écart salarial	8
1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels	8
1.2 Part de la masse salariale totale	9
1.2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale	9
1.2.2 Écart salarial total.....	10
1.2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut	11
1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel	12
1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	13
1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	15
1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein	16
1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel	17
1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel	18
1.4 L'écart salarial selon le statut	19
1.4.1 L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut	19
1.4.2 L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut	20
1.5 Avantages extra-légaux.....	21
1.6 Évolution de l'écart salarial.....	22
1.7 Taux d'emploi.....	25
1.8 Enquête et estimations complémentaires.....	26
1.8.1 Élargissement aux petites entreprises	27
1.8.2 Élargissement à l'ensemble de l'économie	28
2. Facteurs d'inégalité.....	29
2.1 Travail à temps partiel	29
2.1.1 Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.....	29
2.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés	31
2.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel	32
2.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein	33
2.2 Âge	34

2.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial	34
2.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge	35
2.3 Niveau de formation	36
2.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation et écart salarial	36
2.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation.....	37
2.4 État civil et composition du ménage.....	38
2.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial	38
2.4.2 Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage et écart salarial	39
2.4.3 Salaires horaires bruts moyens (en euros) en fonction du nombre d'enfants et écart salarial	40
2.4.4 Taux d'emploi selon le type de ménage	40
2.5 Nationalité.....	42
2.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial.....	42
2.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique.....	44
2.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance	46
2.6 Ségrégation sur le marché du travail	48
2.6.1 Secteurs.....	48
2.6.2 Commissions paritaires	49
2.6.3 Professions	50
2.6.4 Plafond de verre.....	50
2.6.4.1 <i>Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants</i>	51
2.6.4.2 <i>Écart salarial parmi les dirigeants</i>	52
2.6.5 Taille de l'entreprise.....	53
2.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires.....	53
3. Expliquer l'écart salarial.....	56
3.1 La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts.....	56
3.2 Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée.....	58
Résumé	61
Recommandations politiques	67
Annexes.....	73
Liste des tableaux.....	84
Liste des graphiques.....	85

Introduction

Ce rapport donne un aperçu de l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. La publication annuelle de ce rapport permet de suivre l'évolution de l'écart salarial en Belgique.

Le rapport sur l'écart salarial 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 différentes 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.

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. Ces facteurs sont abordés de façon détaillée dans le second chapitre. Une analyse des liens entre l'écart salarial et ces différents facteurs est proposée dans le dernier chapitre, « Expliquer l'écart salarial ».

La formule de base qui permet de calculer l'écart salarial est la différence entre le salaire moyen des hommes et le salaire moyen des femmes, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes :

$$\frac{\text{salaire moyen des hommes} - \text{salaire moyen des femmes}}{\text{salaire moyen des hommes}}$$

Les différences de chiffres sont parfois dues à la méthode de calcul, mais le plus souvent, il s'agit plutôt de différences au niveau des données utilisées.

Le rapport sur l'écart salarial n'utilise que des sources de données officielles. Les calculs se font conformément aux indicateurs européens. 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, 2014, ...), l'enquête est élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé ainsi qu'au secteur socio-culturel. Pour l'année 2014, cet élargissement a donc eu lieu. La plupart des chiffres de ce rapport concernent l'enquête élargie, ce qui signifie l'industrie et les services marchands ainsi que l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel. Par analogie avec le rapport 2013 qui présentait les chiffres de l'enquête élargie 2010, les chiffres sont indiqués au moyen d'un astérisque : 2014*.

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 rectifiées sur base des nouvelles données.

Le rapport 2017

Globalement, c'est-à-dire sur l'ensemble de l'économie belge, une femme gagne en moyenne 8% de moins qu'un homme par heure de travail. Par rapport à l'année dernière, il s'agit d'une légère 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 21%. Sur ce plan également, nous ne pouvons parler que d'une légère diminution. La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel. Au fil des années, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires diminue plus fortement que celui basé sur les salaires annuels.

Les années précédentes, 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 parmi les travailleurs tant 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 à nouveau diminué en 2014, en comparaison avec l'année précédente. 43,9% des travailleuses sont actuellement occupées à temps partiel. Chez les hommes, ce pourcentage a diminué en 2014, pour atteindre 9,6%. Pour les femmes, le pic se situe en 2011, et pour les hommes en 2012. Le travail à temps partiel perd visiblement son attrait. N'oublions pas non plus 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. 24% des femmes travaillant à temps partiel et 27% 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 49% des femmes travaillant à temps partiel et 23% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel.

L'écart salarial au niveau des avantages extralégaux, moins facile à mesurer, est, depuis des années déjà, plus élevé que celui observé au niveau des salaires plus réglementés, et il semble très résistant aux efforts politiques. En ce qui concerne les options sur actions, l'écart observé dans les montants reste autour des 40%. Pour ce qui est des contributions patronales aux pensions complémentaires, l'écart s'élève à 37%.

Les chiffres du rapport 2017 concernent les données de l'enquête de l'année 2014. Tout comme pour les rapports 2009 et 2013, les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires utilisées dans ce rapport concernent l'enquête élargie, c'est-à-dire l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel. Les différences observées

au niveau des chiffres doivent donc être comparées avec les années où ces secteurs étaient également repris dans l'analyse.

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.

1. L'écart salarial

1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels

Pour avoir une idée précise de ce qu'implique exactement l'écart salarial, il est important de se baser sur des données salariales aussi complètes que possible pour effectuer le calcul¹. L'écart salarial est calculé d'une part sur base des salaires horaires bruts moyens, et d'autre part sur base des salaires annuels bruts moyens. L'une des principales différences de genre sur le marché du travail est en effet la différence au niveau de la durée de travail moyenne. Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, et les femmes qui travaillent à temps plein prestent en moyenne moins d'heures que les hommes qui travaillent à temps plein. Ce qui a évidemment un impact important sur ce que les femmes gagnent en moyenne. Le fait de calculer l'écart salarial sur base des salaires annuels permet d'avoir une idée précise de cette différence. L'écart salarial calculé sur base des salaires horaires ne tient absolument pas compte de l'effet des différences en matière de durée de travail.

Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2009-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Écart salarial en salaires horaires	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%
Écart salarial en salaires annuels	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%

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 7,6% de moins par heure que les hommes en 2014. En 2010, ce pourcentage était encore de 9,8%. Nous pouvons donc parler d'une diminution au cours des 5 dernières années. L'écart salarial sur base du salaire annuel brut moyen, qui tient compte des salaires horaires bruts mais aussi du nombre d'heures travaillées sur base annuelle, a diminué à 20,6% en 2014. En comparaison avec l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts, la diminution est beaucoup moins prononcée.

L'écart salarial en salaires horaires est principalement une conséquence directe de la problématique salariale : les femmes sont moins payées pour le même travail, les fonctions qui emploient de nombreuses femmes sont typiquement moins valorisées et en moyenne moins bien rémunérées. Par contre, l'écart salarial encore plus large au niveau des salaires annuels met surtout en évidence la répartition toujours inégale des tâches de soins dans notre société, qui a pour conséquence que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, mais également les attentes stéréotypées sur le marché du travail et la ségrégation : de très nombreux métiers exercés par beaucoup de femmes sont organisés dans le sens du travail à temps partiel, comme par exemple dans la distribution ou le nettoyage.

¹ C'est pour cela que le Bureau fédéral du Plan complète les données de l'enquête avec des données issues de sources administratives pour les secteurs manquants et les petites entreprises ; voir point 1.8.

1.2 Part de la masse salariale totale

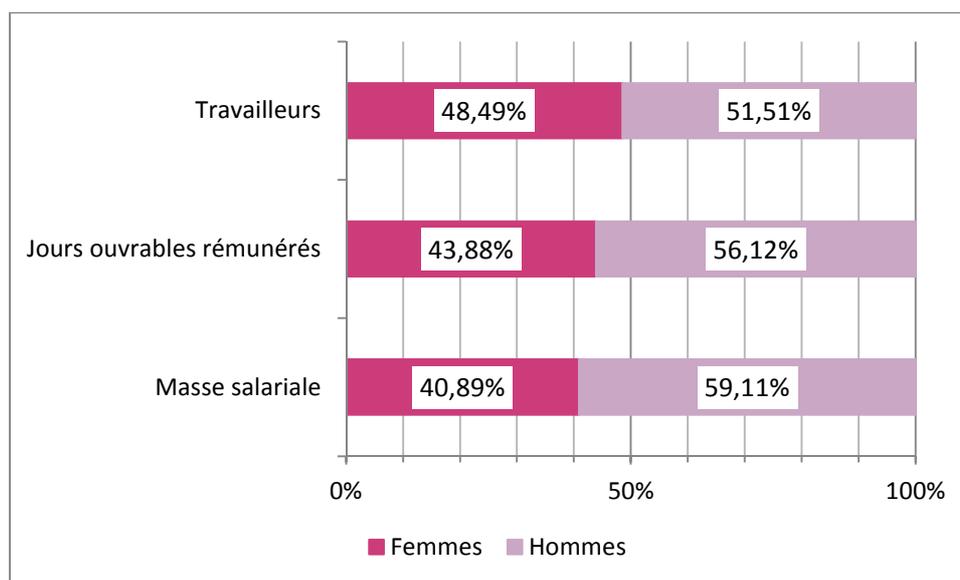
Il est possible de calculer le montant total de l'écart salarial. Pour ce faire, il faut répartir le total des salaires versés tout au long d'une année en fonction de la répartition du travail des femmes et des hommes, c.-à-d. la participation des femmes et des hommes au marché du travail, en tant que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

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

En 2014, la part de travailleuses sur le marché du travail s'élevait à 48,49%, contre 48,30% en 2013. En ce qui concerne les hommes, ce pourcentage a diminué de 51,70% en 2013 à 51,51% en 2014. Chaque année, nous glissons lentement vers une répartition égale des travailleurs, en d'autres mots : autant de femmes que d'hommes sur le marché du travail.

Cette présence plus égale sur le marché du travail ne se traduit toutefois que partiellement par une répartition plus égale du nombre de jours ouvrables rémunérés, ou des salaires payés². À ce niveau, la répartition est beaucoup plus inégale. Le pourcentage de travail rémunéré exécuté par des femmes n'est que de 43,88% et elles ne reçoivent pour cela que 40,89% des salaires payés.

Graphique 1 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2014)



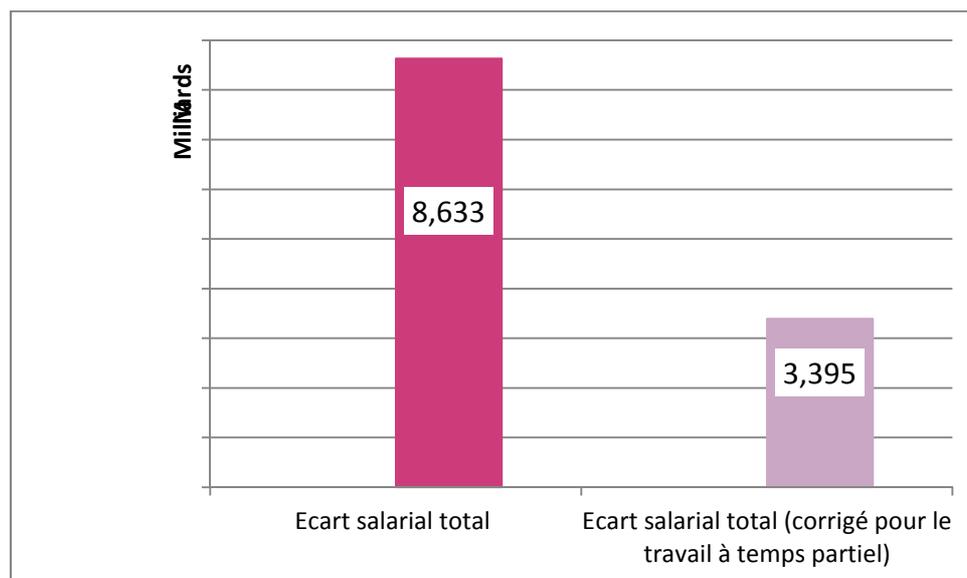
Sources : ONSS ; DGS, Enquête sur les Forces de Travail

² Pour calculer le nombre de jours ouvrables rémunérés, nous avons transformé les heures prestées par les personnes employées à temps partiel en jours de travail en divisant le nombre total d'heures prestées par 7,6, ce qui revient à 7 heures 36 minutes pour 1 jour de travail.

La 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.

1.2.2 Écart salarial total

Graphique 2 : Écart salarial total (en euros) (2014)



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

L'écart salarial global est défini comme la différence entre la masse salariale que les femmes auraient dû gagner sur base de leur participation au travail rémunéré et leur masse salariale réelle. En 2014, 48,49% des salariés étaient des femmes, et au total, 113,547 milliards d'euros ont été versés comme salaires. À salaires égaux, les salariées auraient donc dû toucher 55,063 milliards d'euros (48,49% de 113,547 milliards d'euros). Or, elles n'ont effectivement gagné que 46,430 milliards d'euros, soit 8,633 milliards de moins.

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 de femmes dans les jours ouvrables rémunérés plutôt que leur part parmi tous les salariés. 43,88% des jours rémunérés ont été prestés par des femmes, elles auraient par conséquent dû toucher 49,825 milliards d'euros (43,88% de 113,547 milliards d'euros), soit 3,395 milliards de plus que les 46,430 milliards qu'elles ont effectivement gagnés.

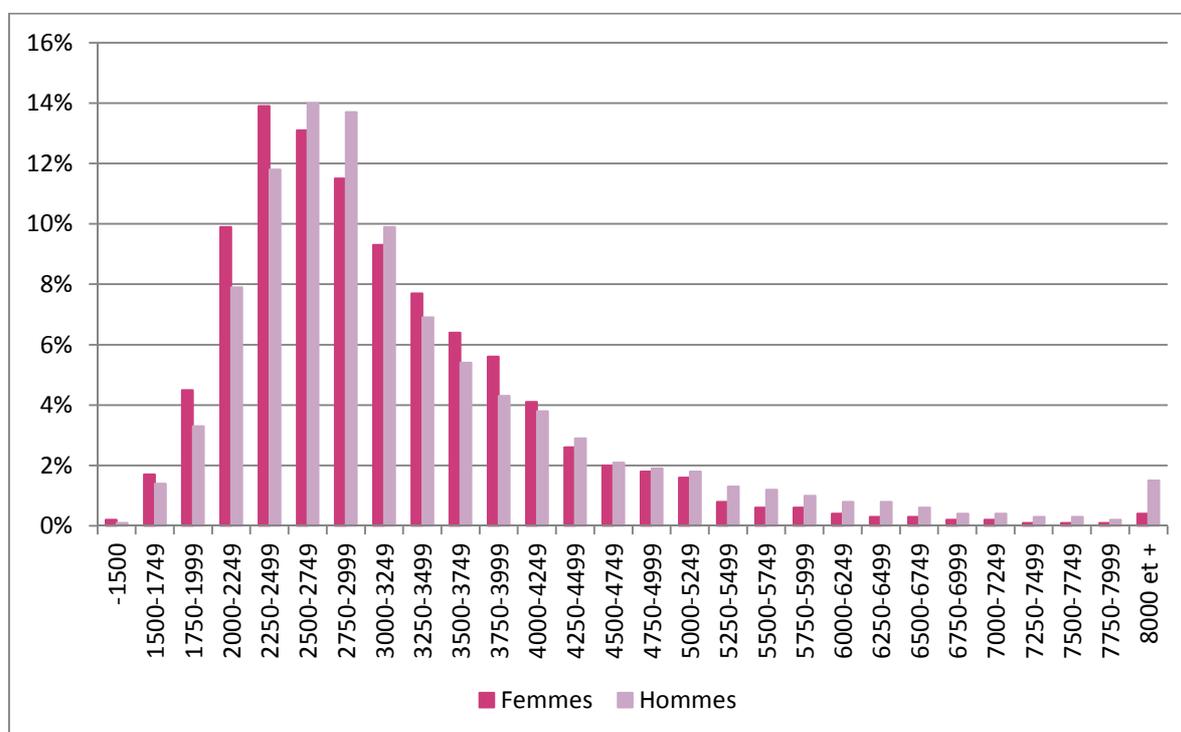
Il est ainsi évident de constater que lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus à temps partiel, l'écart salarial total diminue fortement. Il reste cependant une partie importante de l'écart salarial qui n'est pas la conséquence d'une différence dans le nombre moyen d'heures de travail, mais d'une différence au niveau du salaire horaire brut.

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. En 2014, l'indice des prix n'a pas beaucoup augmenté par rapport à 2013, de sorte que les différences de montants sont relativement petites. La somme salariale totale corrigée s'élève à 113,158 milliards d'euros pour 2014. Si l'on convertit selon les chiffres de 2013, les femmes ont gagné 8,603 milliards d'euros trop peu, ou 3,383 milliards d'euros si l'on corrige pour le travail à temps partiel.

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

La répartition des femmes et des hommes travaillant à temps plein entre les différentes tranches de salaire donne un aperçu concret de l'inégalité salariale.

Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2014)*



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

Les données reprises dans le graphique ci-dessus concernent l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur des soins de santé et le secteur socio-culturel. Comme il s'agit ici de l'enquête élargie, il faut prendre le rapport 2013 qui présentait les chiffres de l'enquête élargie 2010 pour faire une comparaison. Les salaires moyens des femmes sont légèrement plus élevés lorsque le calcul englobe les secteurs semi-publics. Le schéma de la répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire reste toutefois très comparable.

Nous remarquons que les femmes sont surreprésentées dans les catégories de moins de 2.500 euros, tandis que le pourcentage d'hommes est plus élevé parmi les échelles salariales les plus élevées, à partir de 5.000 euros.

En outre, un modèle supplémentaire se dessine au fil des années : en termes de pourcentage, les femmes sont mieux représentées dans les catégories moyennes du salaire mensuel brut de 3.250 à 4.000 euros. Ce qui semble indiquer que certaines femmes s'en sortent mieux que les générations précédentes, alors que la progression vers les fonctions supérieures est toujours freinée.

En 2014, 16,3% des femmes ont gagné moins de 2.250 euros bruts par mois, alors que ce pourcentage est de 12,7% seulement pour les hommes.

16,2% des femmes travaillant à temps plein et 21,3% des hommes travaillant à temps plein ont gagné plus de 4.000 euros bruts par mois en 2014. 5,7% des femmes et 10,6% des hommes ont reçu plus de 5.000 euros bruts par mois.

1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel

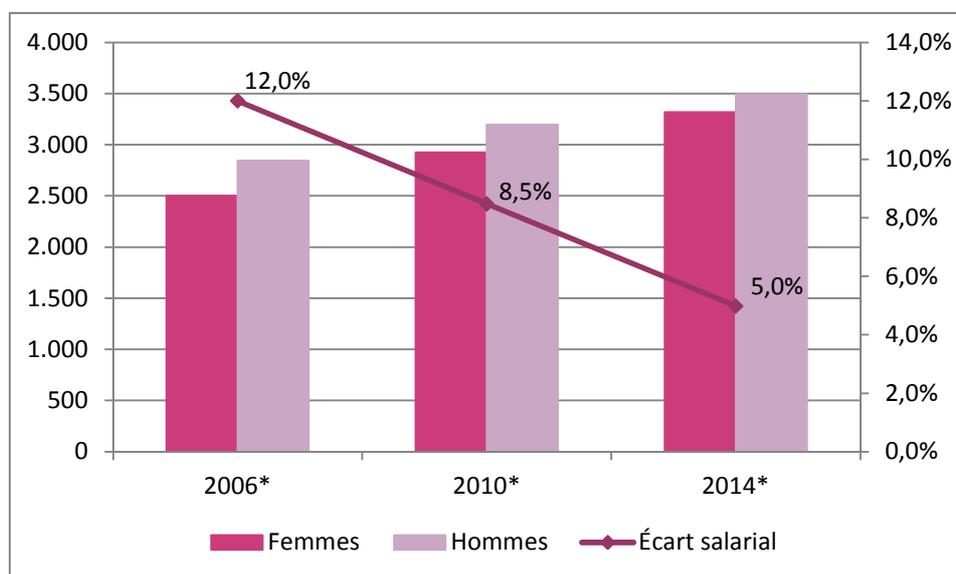
Les différences entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes peuvent être représentées de différentes manières. L'ancien indicateur officiel au niveau européen était l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des femmes et des hommes travaillant à temps plein. C'était un indicateur 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 chiffres des rubriques 1.1 et 1.2, 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, et pour l'année d'enquête 2014, également du secteur semi-public (enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel). Le secteur public n'est pas repris dans ces données.

1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2006, 2010, 2014)*



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

Le graphique ci-dessus présente les salaires mensuels bruts moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein pour l'enquête élargie pour les années 2006, 2010 et 2014. En 2014, les hommes travaillant à temps plein ont en moyenne gagné 3.493 euros bruts par mois ; les femmes ont gagné en moyenne 174 euros de moins (3.319 euros bruts par mois). En 2010, cette différence était encore de 271 euros, et en 2006 de 342 euros. Proportionnellement, les salaires des hommes travaillant à temps plein augmentent moins vite que ceux des femmes. Par conséquent, l'écart salarial relatif aux travailleurs à temps plein a continué à diminuer en 2014, pour atteindre 5,0%.

Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2014)

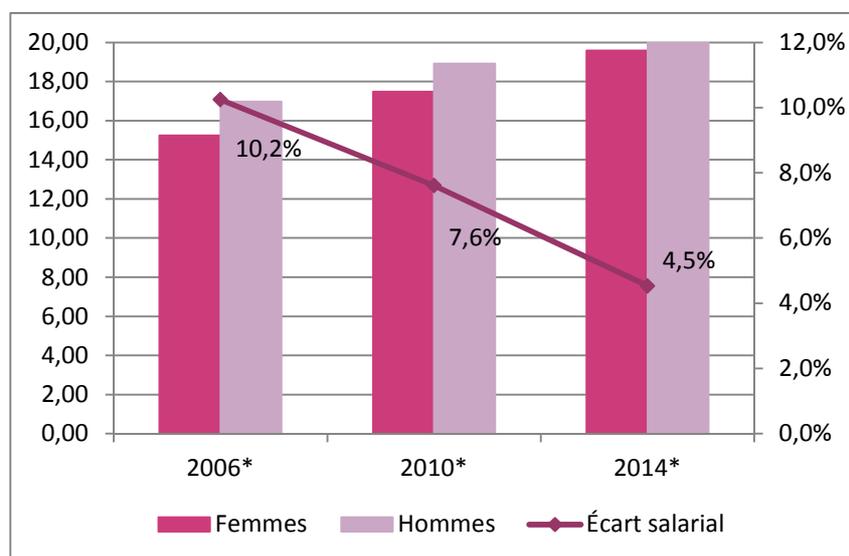
	Femmes	Hommes	Différence	Écart salarial
1999	1.907	2.341	434	19%
2000	1.974	2.392	418	17%
2001	2.099	2.502	403	16%
2002	2.165	2.529	364	14%
2003	2.231	2.679	448	17%
2004	2.343	2.757	414	15%
2005	2.387	2.807	420	15%
2006	2.491	2.846	355	12%
2006* (enquête élargie)	2.501	2.843	342	12%
2007	2.577	2.918	341	12%
2008	2.682	3.022	340	11%
2009	2.785	3.105	320	10%
2010	2.863	3.182	319	10%
2010* (enquête élargie)	2.926	3.197	271	8%
2011	2.995	3.258	263	8%
2012	3.079	3.320	241	7%
2013	3.137	3.356	219	7%
2014* (enquête élargie)	3.319	3.493	174	5%

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 tant chez les femmes que chez les hommes. Cette évolution est toutefois généralement plus prononcée chez les femmes. Entre 2010 et 2014, le salaire mensuel brut moyen des femmes travaillant à temps plein dans l'enquête élargie a augmenté de 13%, alors qu'il n'a augmenté que de 9% chez les hommes. Par rapport à 2006, le salaire mensuel brut moyen des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 33%, contre une augmentation de 23% pour les hommes. Ce processus de rattrapage au niveau des salaires des femmes réduit l'écart salarial à long terme.

1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2006, 2010, 2014)*



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

Le graphique qui précède contient les salaires horaires bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein pour l'enquête élargie de 2006, 2010 et 2014. Tandis que les salaires horaires ont augmenté tant pour les femmes que pour les hommes travaillant à temps plein, cette augmentation était un peu plus forte pour les femmes, ce qui réduit l'écart salarial. Entre 2010 et 2014, le salaire horaire moyen des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 12%, tandis que cette augmentation s'élève à 8% pour les hommes. Ce qui a réduit l'écart salarial au cours des dernières années ; il s'élevait encore à 4,5% en 2014. Le tableau qui suit nous permet de constater que cet écart salarial a fortement diminué depuis 1999.

L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein 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.

Tableau 3 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2014)

	Femmes	Hommes	Différence	Écart salarial
1999	11,45	13,75	2,30	17%
2000	11,89	14,05	2,16	15%
2001	12,56	14,73	2,17	15%
2002	12,88	14,89	2,01	13%
2003	13,14	15,60	2,46	16%
2004	14,15	16,25	2,10	13%
2005	14,38	16,68	2,30	14%
2006	15,00	16,93	1,93	11%
2006*(enquête élargie)	15,24	16,98	1,74	10%
2007	15,48	17,36	1,88	11%
2008	16,11	18,00	1,89	11%
2009	16,60	18,38	1,78	10%
2010	17,10	18,81	1,71	9%
2010*(enquête élargie)	17,48	18,92	1,44	8%
2011	17,82	19,19	1,37	7%
2012	18,32	19,53	1,21	6%
2013	18,67	19,74	1,07	5%
2014*(enquête élargie)	19,58	20,51	0,93	5%

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

1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

Lorsque nous examinons les salaires annuels moyens, nous pouvons faire une distinction entre les douze mois de salaire et les primes. Le tableau ci-après 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 (2014)*

	Total salaires annuels	Composante salaires	Composante primes
Femmes	43.311	39.116	4.195
Hommes	45.618	41.238	4.380
Écart salarial	5%	5%	4%

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

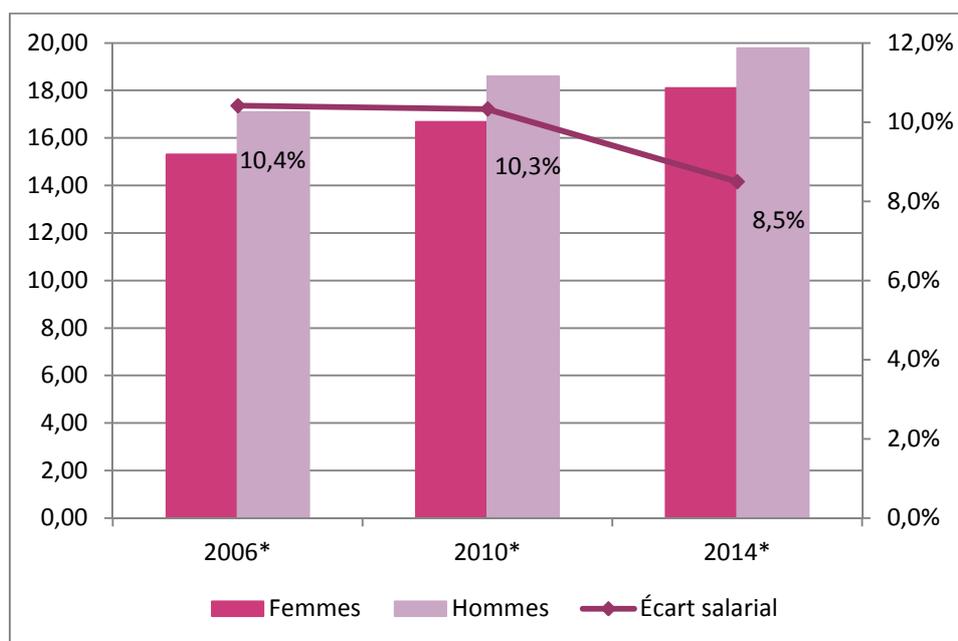
L'écart salarial au niveau des primes est toujours considérablement plus petit que l'écart salarial observé au niveau des salaires mensuels : cela est dû au fait que de nombreuses primes se composent, d'une part, d'une partie fixe et, d'autre part, d'une partie déterminée par le salaire mensuel. Toutefois, l'écart salarial total est très proche de l'écart salarial de la composante « salaire », vu que les primes ne représentent qu'une partie très limitée du salaire annuel total. En 2006, l'écart salarial pour l'enquête élargie s'élevait encore à 12% pour les salaires annuels, et en 2010 à 8%. La situation a donc bien évolué.

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

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 bien rémunérées, surtout dans le secteur privé. Les hommes qui travaillent à temps partiel gagnent en moyenne également moins par heure que les hommes qui travaillent à temps plein. Dans le calcul de l'écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis, les salaires des hommes travaillant à temps partiel n'ont toutefois pas d'influence, vu qu'ils constituent une petite minorité.

Les différences entre ces chiffres et ceux de la rubrique « L'écart salarial en salaires horaires et annuels » (paragraphe 1.1) 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 ont été complétées par des estimations basées sur des données administratives pour les secteurs manquants et pour les petites entreprises (voir paragraphe 1.8). L'effet du travail à temps partiel est étudié de façon plus détaillée dans la partie consacrée aux facteurs d'inégalité.

Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2006, 2010, 2014)*

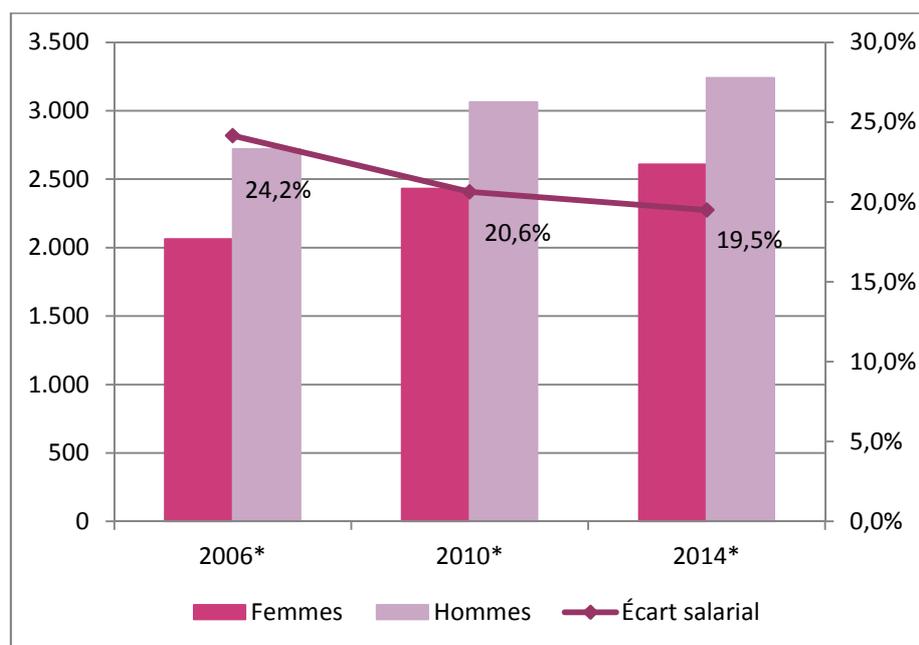


Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait à 8,5% en 2014 pour l'enquête élargie. Les hommes gagnaient en moyenne 19,78 euros bruts de l'heure, contre 18,10 euros en moyenne pour les femmes. En 2010, l'écart salarial s'élevait encore à 10,3%, et en 2006 à 10,4%.

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

Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (2006, 2010, 2014)*



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 réside 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 19,5% en 2014 pour l'enquête élargie. Calculé sur base des salaires horaires bruts, il était seulement de 8,5%. Ensemble, les hommes travaillant à temps plein et à temps partiel ont en moyenne gagné 3.240 euros bruts par mois en 2014. Les femmes ont en moyenne gagné beaucoup moins parce que la part de femmes parmi les travailleurs à temps partiel est beaucoup plus importante. Elles ont gagné en moyenne

2.608 euros bruts par mois. Par rapport à 2010, la diminution observée au niveau de l'écart salarial est très restreinte.

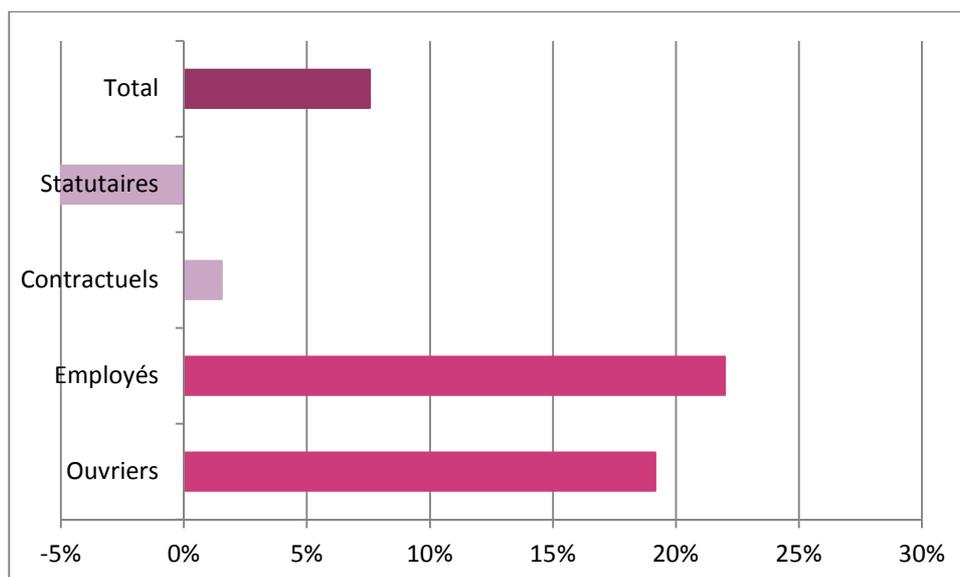
1.4 L'écart salarial selon le statut

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 et que les femmes sont sous-représentées au sommet.

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 personnes nommées à titre définitif), les fonctionnaires contractuels, les ouvriers et les employés.

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

Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2014)



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 en fonction du statut, nous remarquons immédiatement de très importantes différences. Chez les employés, l'écart salarial s'élevait à 22%, et chez les ouvriers, il est de 19%, tandis que l'écart salarial parmi les fonctionnaires contractuels n'est que de 2%, et qu'il est même négatif chez les fonctionnaires statutaires (-5%). Le

chiffre global de l'écart salarial de 8% (voir tableau 1) cache donc d'importantes différences en fonction du statut.

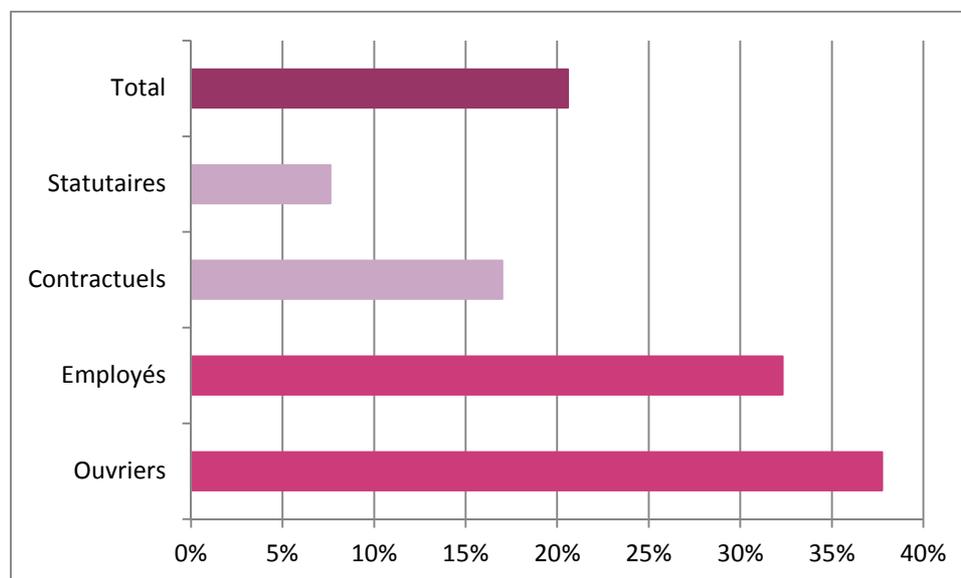
Lorsque nous examinons cet écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens selon le statut à travers les années, nous remarquons qu'il n'a pour ainsi dire pas diminué parmi les ouvriers (20% en 2006, 21% en 2010 et 19% en 2014) alors qu'il a suivi une tendance clairement à la baisse parmi les employés (28% en 2006, 24% en 2010 et 22% en 2014). Dans le secteur public, nous observons également à peine une diminution pour les contractuels. En 2006, l'écart salarial parmi les contractuels était encore de 5%, puis de 3% en 2010, et enfin de 2% en 2014. Chez les statutaires, l'écart salarial était négatif depuis 2006, -2% en 2006, -3% en 2010 et en 2014, il était de -5%. Nous pouvons donc parler ici d'un écart salarial croissant (dans l'autre sens)³.

Notons qu'il existe une inégalité de genre dans le secteur public entre les contractuels et les statutaires: deux tiers (61%) des fonctionnaires masculins sont nommés, contre à peine la moitié (48%) chez les fonctionnaires féminins. L'écart salarial parmi les statutaires est peut-être influencé par un effet de sélection, si les femmes sont moins facilement nommées, ce sont peut-être plutôt celles qui sont moins bien rémunérées qui n'accèdent pas à la nomination définitive.

1.4.2 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 9 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2014)



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

³ Ces chiffres sont rectifiés chaque année, puisqu'il s'agit d'estimations.

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 32%. Ce pourcentage s'élevait à 17% pour les fonctionnaires contractuels, et à 8% pour le personnel statutaire de l'administration publique. Tous statuts confondus, l'écart salarial sur base du salaire annuel brut moyen s'élevait à 21% (voir également tableau 1).

Depuis 2006, l'évolution de l'écart salarial au niveau des salaires annuels bruts est moins prononcée que l'évolution au niveau des salaires horaires. Entre 2006 et 2014, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires a diminué d'un tiers, tandis que l'écart salarial au niveau des salaires annuels n'a diminué que d'un sixième.

1.5 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 indiqués 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 (2014)

		Femmes	Hommes	Écart salarial
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	51%	59%	
	Montant moyen	€ 416,88	€ 484,80	14%
Contribution pension complémentaire	Part	9%	12%	
	Montant moyen	€ 503,04	€ 800,84	37%
Options sur actions	Part	0,52%	1,06%	
	Montant moyen	€ 7.847,75	€ 13.043,53	40%

Source : DGS, Statistiques fiscales

En 2014, 59% des hommes et 51% des femmes ont reçu une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. Les hommes ont en moyenne reçu 484,80 euros, contre 416,88 euros pour les femmes. L'écart salarial était donc de 14% en 2014 pour les remboursements des déplacements domicile-lieu de travail. Ce chiffre est resté le même par rapport à 2013.

Lorsque nous considérons les montants relatifs à la pension complémentaire, il apparaît qu'en 2014, tout comme en 2013, 12% 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

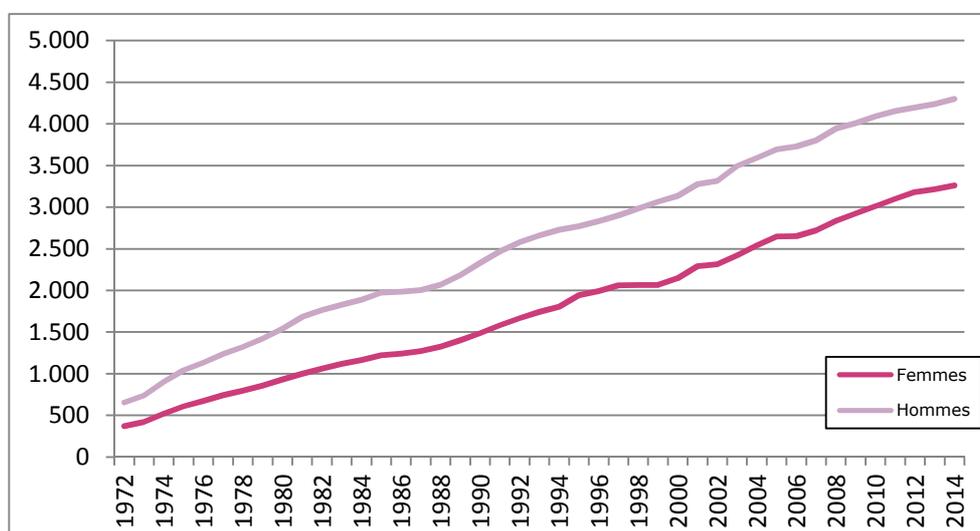
complémentaire, mais la différence majeure ici se situe plutôt dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne était de 800,84 euros, contre 503,04 euros seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 37% de moins. Au fil des années, cet écart ne diminue que légèrement. L'écart de genre reste très important. 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 : 0,52% des femmes et 1,06% des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 13.043,53 euros, contre 7.847,75 euros pour les femmes, ce qui revient à une différence de 40% et représente même une augmentation par rapport à 2013. 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.

1.6 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.

Graphique 10 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2014)



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

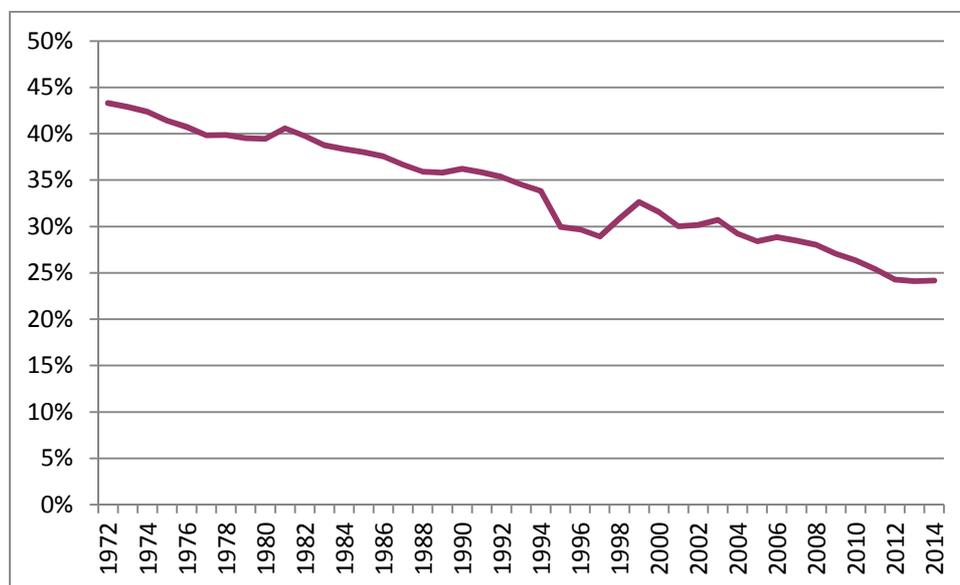
Le graphique ci-dessus montre clairement qu'à long terme, les salaires mensuels bruts des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel connaissent une évolution ascendante.

Bien qu'à première vue, il semble que les salaires des femmes et des hommes divergent de plus en plus, nous observons tout de même une évolution négative de l'écart salarial. Exprimé en pourcentage, le salaire moyen des femmes augmente plus rapidement que le salaire moyen des hommes. Depuis 1972, le salaire des femmes a été multiplié par 8,8, contre 6,6 pour celui des hommes.

La différence salariale, exprimée en euros, diminue également depuis 2010. Le salaire mensuel brut moyen des hommes a augmenté de 211 euros entre 2010 et 2014, tandis que le salaire mensuel brut moyen des femmes est plus élevé de 284 euros en 2014, comparé à 2010.

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

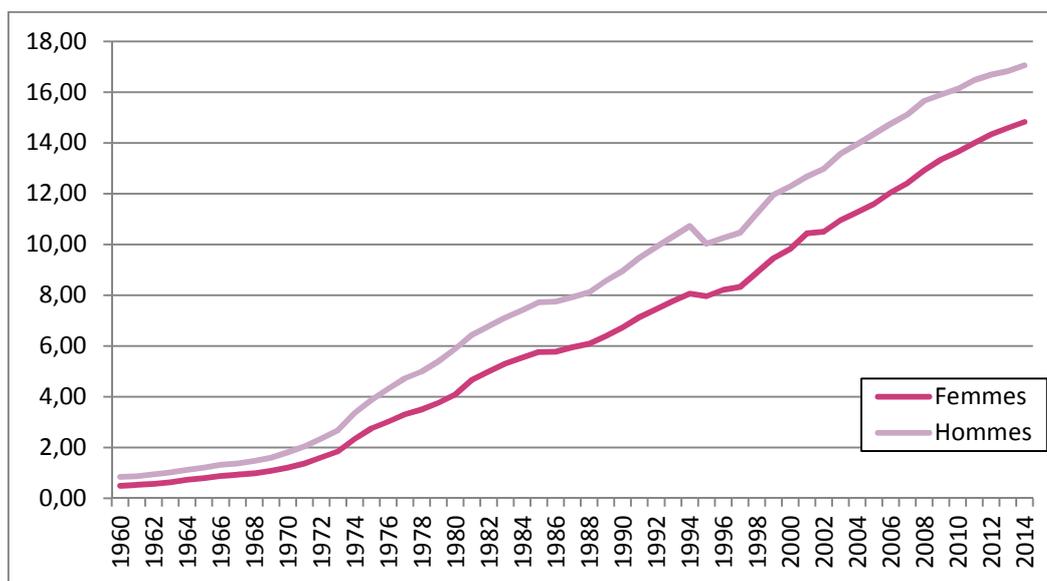
Graphique 11 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2014)



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 2014. 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 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2014)



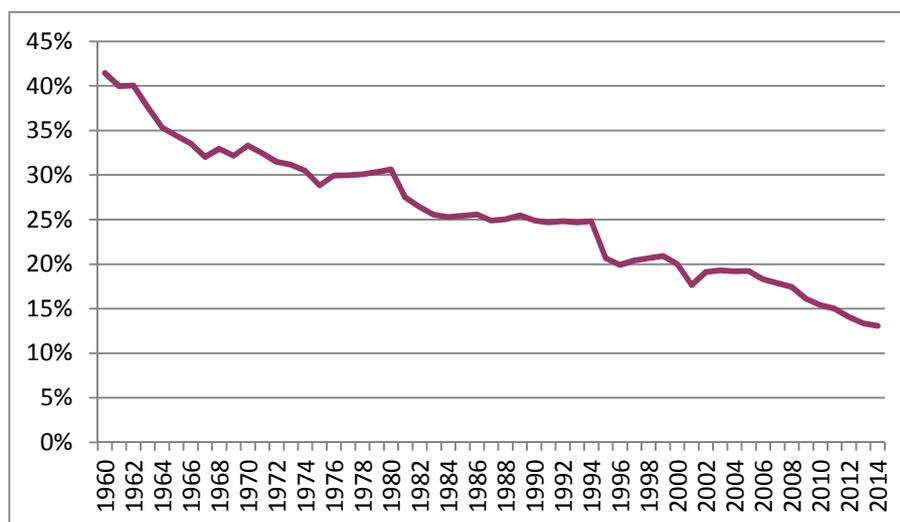
Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Les données disponibles concernant l'évolution des salaires horaires bruts moyens remontent jusqu'aux années 60, sauf en ce qui concerne les 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 2014, les salaires des femmes ont été multipliés par 29,9 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 20,1.

Au niveau des salaires horaires également, nous constatons que la différence salariale, exprimée en euros, ne cesse de diminuer depuis 2009. Entre 2009 et 2014, le salaire horaire moyen des ouvrières dans l'industrie a augmenté d'1,18 euros, tandis que les ouvriers ont connu une augmentation moyenne de 0,93 euros.

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

Graphique 13 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2014)



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 13% en 2014. 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.

1.7 Taux d'emploi

Le taux d'emploi correspond à la part de la population qui travaille dans la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans). Il s'agit d'un indicateur de contexte⁴ 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.

Tableau 6 : Taux d'emploi selon le sexe (2005-2014)

	2005	2006	2007	2008	2010	2010	2011	2012	2013	2014
Femmes	53,8%	54,0%	55,3%	56,2%	56,0%	56,5%	56,7%	56,8%	57,2%	57,9%
Hommes	68,3%	67,9%	68,7%	68,6%	67,2%	67,4%	67,1%	66,9%	66,4%	65,8%

Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

⁴ *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.

En 2014, 65,8% des hommes travaillaient, contre 57,9% des femmes. En comparaison avec 2005, le taux d'emploi des femmes a augmenté et celui des hommes a diminué.

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

Une augmentation de l'accès aux femmes sur le marché du travail concerne plus souvent les emplois moins bien rémunérés, ce qui fait justement augmenter l'écart salarial. Inversement, le manque de perspectives quant aux possibilités de trouver un emploi correctement rémunéré constitue un obstacle pour certaines 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 marché du travail.

1.8 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'industrie⁵, de l'horeca, des transports, des finances, de l'immobilier et des autres services aux entreprises. Depuis 2006, les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel,⁶ 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 (fournies par les institutions de sécurité sociale), le Bureau fédéral du Plan estime le salaire horaire et annuel 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 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).

⁵ 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.

⁶ Le secteur socio-culturel comprend l'action sociale et les services collectifs, sociaux et personnels.

1.8.1 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 (2014)

	Entreprises de 10 travailleurs ou plus	Entreprises de moins de 10 travailleurs	Total
<i>Industrie et services marchands</i>			
Femmes	17,47	14,97	17,00
Hommes	19,69	15,49	19,02
Écart salarial	11%	3%	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 (11%) que dans celles de moins de 10 travailleurs (3%).

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 (15,49 euros par rapport à 19,69 euros), que pour les femmes (14,97 euros par rapport à 17,47 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 ne diminue pas nécessairement. L'impact de cet effet n'est cependant pas aussi important tous les ans. Ces dernières années, l'écart salarial diminue légèrement lorsque les petites entreprises sont reprises dans le calcul.

1.8.2 Élargissement à l'ensemble de l'économie

Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de tous les secteurs (2014)

	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	17,00	17,62	17,49
Hommes	19,02	19,14	18,92
Écart salarial	11%	8%	8%

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. L'écart salarial horaire pour l'ensemble de l'économie (toutes branches confondues, y compris les petites entreprises) s'élevait donc à 8% en 2014 (voir également tableau 1).

2. Facteurs d'inégalité

L'inégalité salariale est le résultat de différents facteurs. Dans ce chapitre, nous étudions l'influence qu'ont sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes le travail à temps partiel, la formation, l'état civil et la composition du ménage, la nationalité ou l'origine et la ségrégation sur le marché du travail.

2.1 Travail à temps partiel

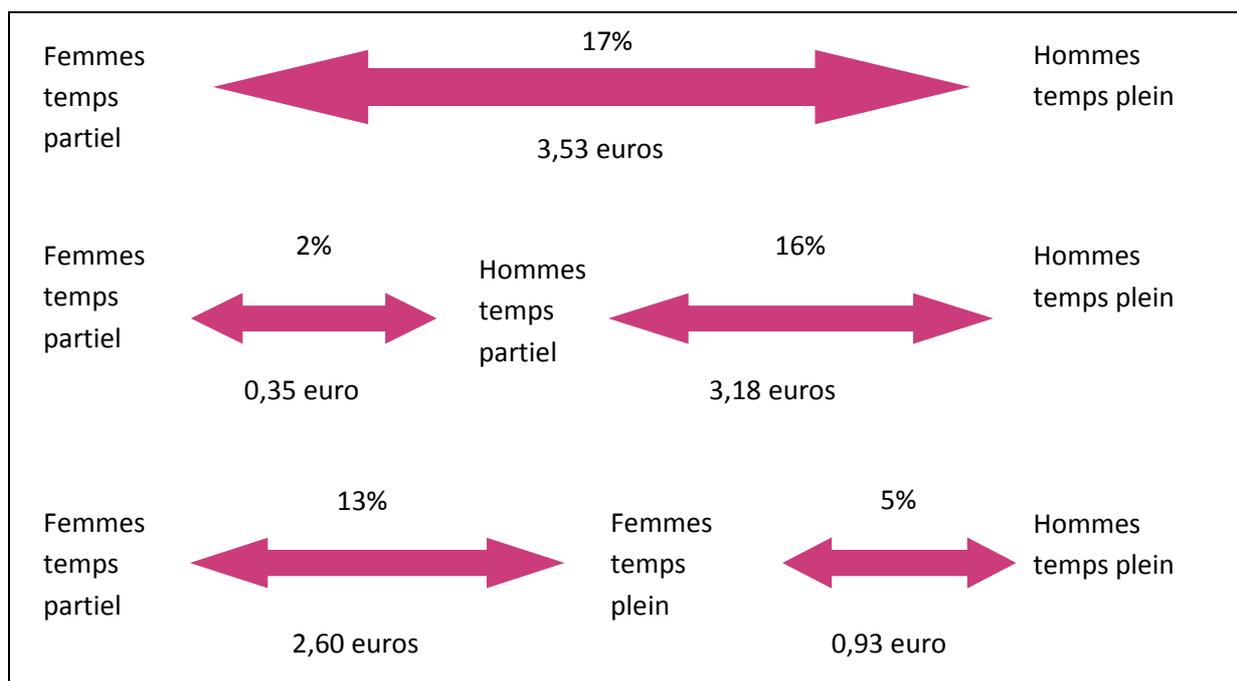
Le travail à temps partiel a une influence importante sur l'écart salarial. Le premier chapitre a déjà abordé l'importance de l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels et annuels des femmes et des hommes. L'indicateur officiel du travail à temps partiel est la comparaison des salaires horaires bruts des travailleuses et des travailleurs à temps plein et à temps partiel.

Il existe d'importantes différences entre le travail à temps partiel des femmes et des hommes, pas seulement en nombre, mais également au niveau des raisons qui poussent à opter pour un temps partiel. Du point de vue de l'égalité de genre, ce sont des éléments importants à prendre en compte dans le débat.

2.1.1 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 : Différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial entre travailleurs à temps plein et à temps partiel et selon le sexe (2014)*



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 3,53 euros de moins qu'un homme travaillant à temps plein, ce qui nous donne un écart salarial de 17%. 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 0,35 euro, soit un écart de 2%. L'écart salarial entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein est de 16%. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 2,60 euros de plus par heure que les femmes actives à temps plein, mais 0,93 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein.

En comparaison avec 2010, la précédente année où nous avons travaillé avec l'enquête élargie, l'écart entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel a diminué en 2014, de même que l'écart entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein. L'écart entre les hommes travaillant à temps partiel et à temps plein a légèrement augmenté. L'écart entre les femmes travaillant à temps partiel et à temps plein a considérablement augmenté, de 8% en 2010 à 13% en 2014, pour le secteur privé et les secteurs semi-publics.

Lorsque nous considérons le pourcentage d'activité des travailleurs à temps partiel, nous constatons que l'écart salarial le plus important se situe chez les femmes et les hommes dont le taux d'activité se situe entre 50% et 80%.

Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps partiel (en euros) et écart salarial selon le pourcentage d'activité à temps partiel (2014)*

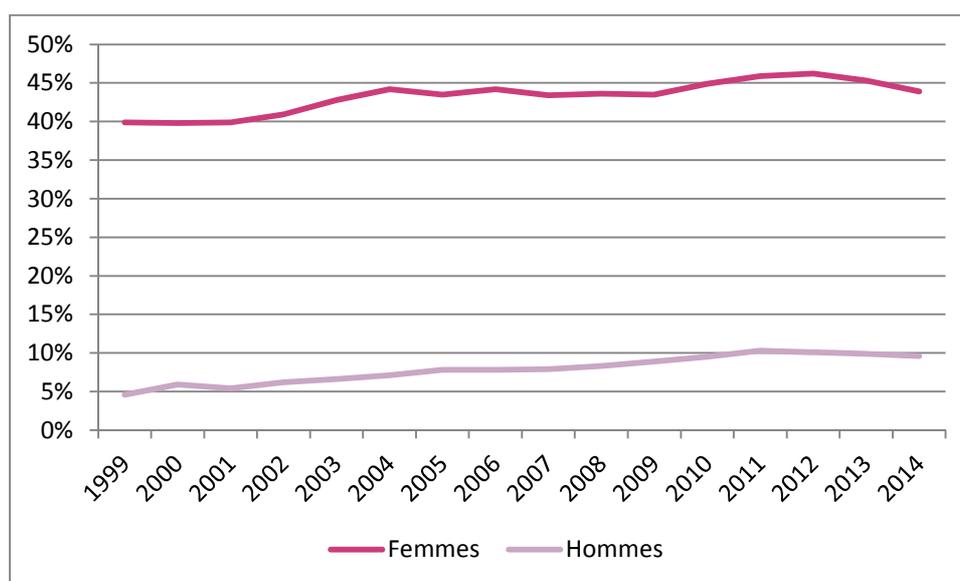
	50% et moins	50% à 80%	80% et plus
Femmes	13,65	15,86	18,76
Hommes	13,94	16,67	19,40
Écart salarial	2,1%	4,9%	3,3%

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

2.1.2 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. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel a augmenté de 9% chez les femmes. Chez les hommes, ce pourcentage a plus que doublé (52%). Pour les femmes, cela correspond à une augmentation de 4 points de pourcent (de 39,9% à 43,9%), et pour les hommes 5 points de pourcent (de 4,6% à 9,6%). À court terme, nous constatons toutefois une diminution pour les deux sexes. En 2012, 46,2% des femmes travaillaient encore à temps partiel, et en 2011 encore 10,3% des hommes.

Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2014)



Source DGS, Enquête sur les Forces de Travail

Malgré cela, une importante différence persiste toujours : en 2014, 43,9% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 9,6% des salariés. Le travail à temps partiel concerne donc le plus souvent des femmes. Plus de quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

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 (tableaux 18, 19 et 20).

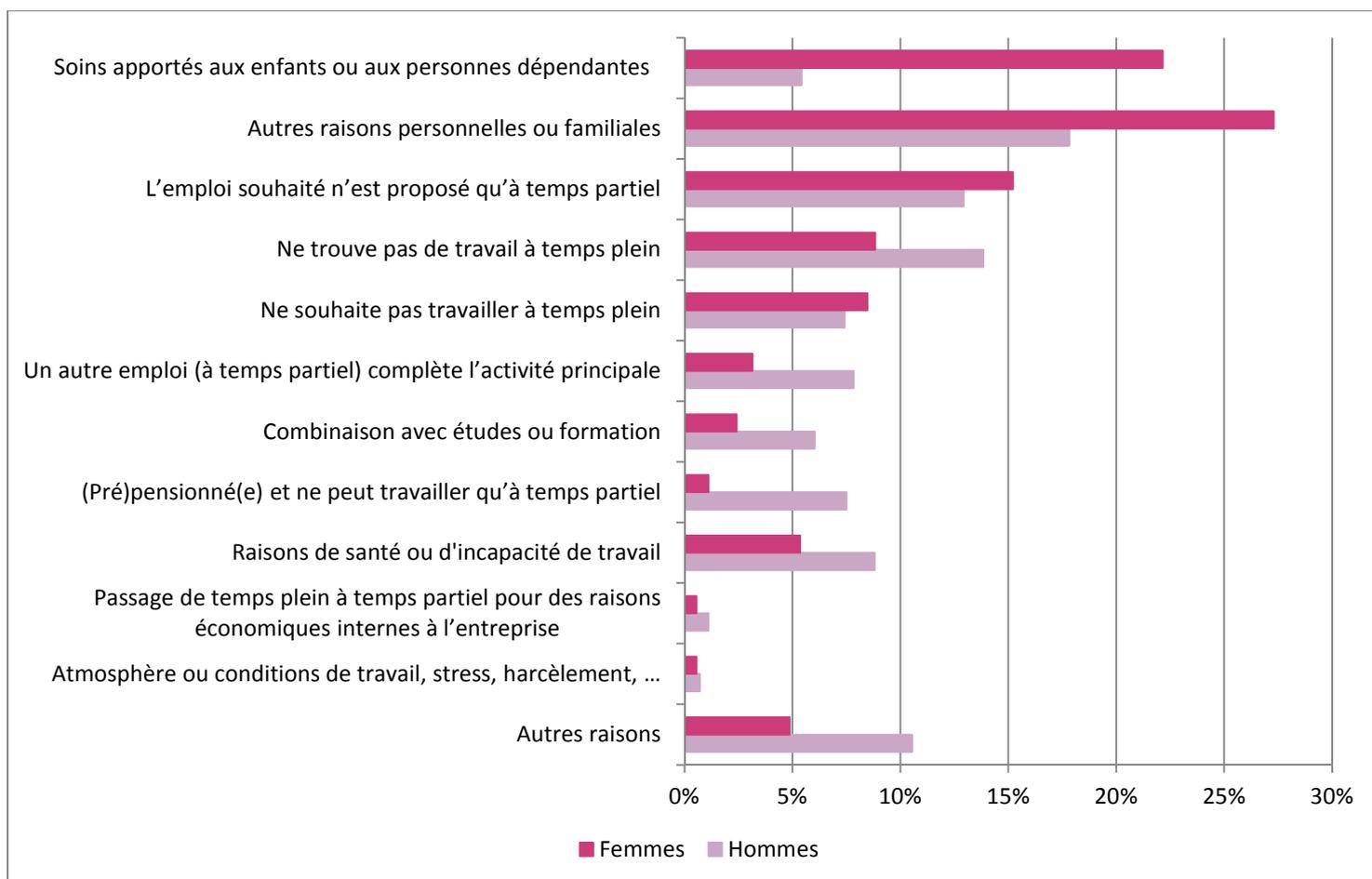
2.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel

Outre une différence au niveau du nombre, 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. Pour de nombreuses personnes, le travail à temps partiel constitue une solution de secours. 9% 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 13% des femmes et 15% des hommes, le poste visé n'est proposé qu'à temps partiel. Les problèmes de santé, le stress au travail ou les restructurations sont les raisons qui poussent 7% des femmes et 11% des hommes à travailler à temps partiel. Si nous y ajoutons les personnes qui s'occupent d'enfants ou d'autres personnes dépendantes, parce qu'il n'y a pas de solution d'accueil adaptée ou abordable, nous obtenons un total de 49% d'hommes et 40% de femmes pour qui le travail à temps partiel ne constitue pas un véritable choix.

Pour 49% 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 23% 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.

La combinaison avec un autre emploi, des études, ou une (pré)pension est quant à elle principalement mentionnée par les hommes : 21% des travailleurs à temps partiel donnent l'une de ces raisons, contre 7% chez les femmes. Seuls 8% des travailleuses à temps partiel et 7% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein, ce qui constitue une diminution par rapport à 2013.

Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2014)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

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

Les hommes actifs à temps partiel travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes qui ont le même régime de travail. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels est donc plus important que l'écart salarial basé sur les salaires horaires. Pour l'industrie et les services marchands, l'écart salarial était de 14% en 2013 chez les travailleurs à temps partiel. L'analyse de l'enquête élargie révèle des différences de genre moins importantes. L'écart salarial sur base des salaires mensuels entre les travailleurs à temps partiel s'élève encore à 7% en 2014. Lors de la précédente enquête élargie de 2010, l'écart salarial sur base des salaires mensuels s'élevait encore à 9% pour les travailleurs à temps partiel. Les salaires mensuels des travailleurs à temps plein ont été repris dans le tableau afin de permettre une comparaison.

Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2014)*

	Temps partiel	Temps plein
Femmes	1.815	3.319
Hommes	1.944	3.493
Écart salarial	7%	5%

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

2.2 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 dans une plus grande mesure 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.

2.2.1 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 2% pour les 25-34 ans à 7% pour les 35-44 ans, 10% pour les 45-54 ans avant d'atteindre son maximum à 16% pour les 55-64 ans.

Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2014)*

	-25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Femmes	13,20	15,64	18,43	19,83	20,49
Hommes	13,41	15,94	19,79	21,91	24,37
Écart salarial	2%	2%	7%	10%	16%

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

En comparaison avec l'enquête élargie de 2010, l'écart salarial diminue pour toutes les tranches d'âge, mais cette diminution est moins importante dans les tranches d'âge plus âgées.

Cet écart grandissant entre les salaires peut s'expliquer par une évolution différente de la carrière de la part des hommes et des femmes. Les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent bénéficier moins facilement de promotions et leurs opportunités de suivre des formations sont généralement plus limitées que pour les hommes. En outre, il semble que l'absence d'égalité des

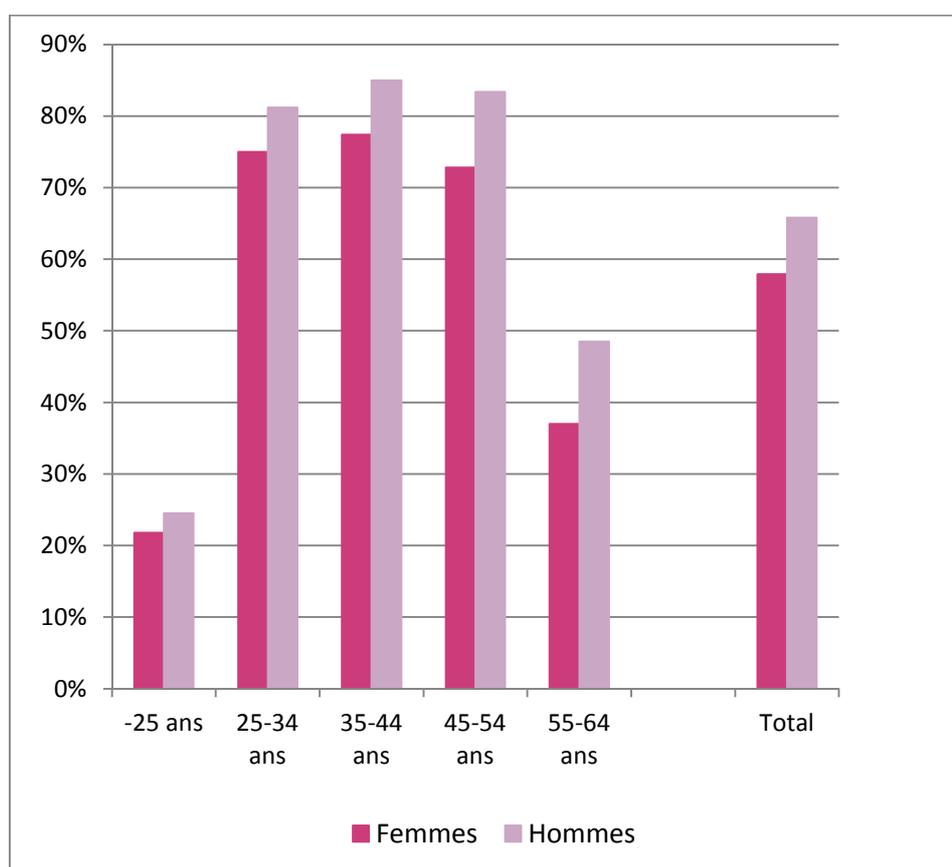
chances ait également un effet auto-renforçant : les femmes qui se sentent entravées dans leur carrière finissent par moins s'investir au fil du temps.

Les jeunes femmes arrivent mieux préparées sur le marché du travail, avec un niveau de formation plus élevé, et elles ont été prévenues des risques liés au travail à temps partiel et des autres pièges de genre.

2.2.2 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. Globalement, cette différence diminue toutefois au fil des années. Dans la catégorie des 45-54 ans, la différence a diminué de 9,1 points de pourcentage entre 2007 et 2014. Malgré cela, la différence la plus importante entre les femmes et les hommes concerne les tranches d'âge plus âgées. En 2014, seules 37% des femmes de 55 à 64 ans étaient toujours actives sur le marché du travail, contre 48,5% des hommes du même âge.

Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2014)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

En 2013 et 2014, le taux d'emploi des hommes a diminué pour toutes les tranches d'âge, à l'exception des 55-64 ans.

En 2013, le taux d'emploi des femmes a connu une autre évolution : il a diminué pour les tranches d'âge jusque 34 ans, et augmenté pour toutes les tranches d'âge à partir de 35 ans. En 2014, nous observons une augmentation du taux d'emploi des femmes dans toutes les catégories, à l'exception des moins de 25 ans.

2.3 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. Mais 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 chez les personnes moins hautement diplômées.

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

Les travailleurs qui ont au minimum un diplôme de master gagnent en moyenne considérablement plus que les autres. Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, les hommes qui possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, gagnent en moyenne 16,56 euros bruts par heure, tandis que les hommes ayant au minimum un diplôme de master gagnent en moyenne 31,07 euros bruts de l'heure. Chez les femmes, ces chiffres s'élèvent respectivement à 15,16 et 25,54 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 (2014)*

	Maximum enseignement secondaire supérieur	Bachelier	Master
Femmes	15,16	19,53	25,54
Hommes	16,56	21,75	31,07
Écart salarial	8%	10%	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

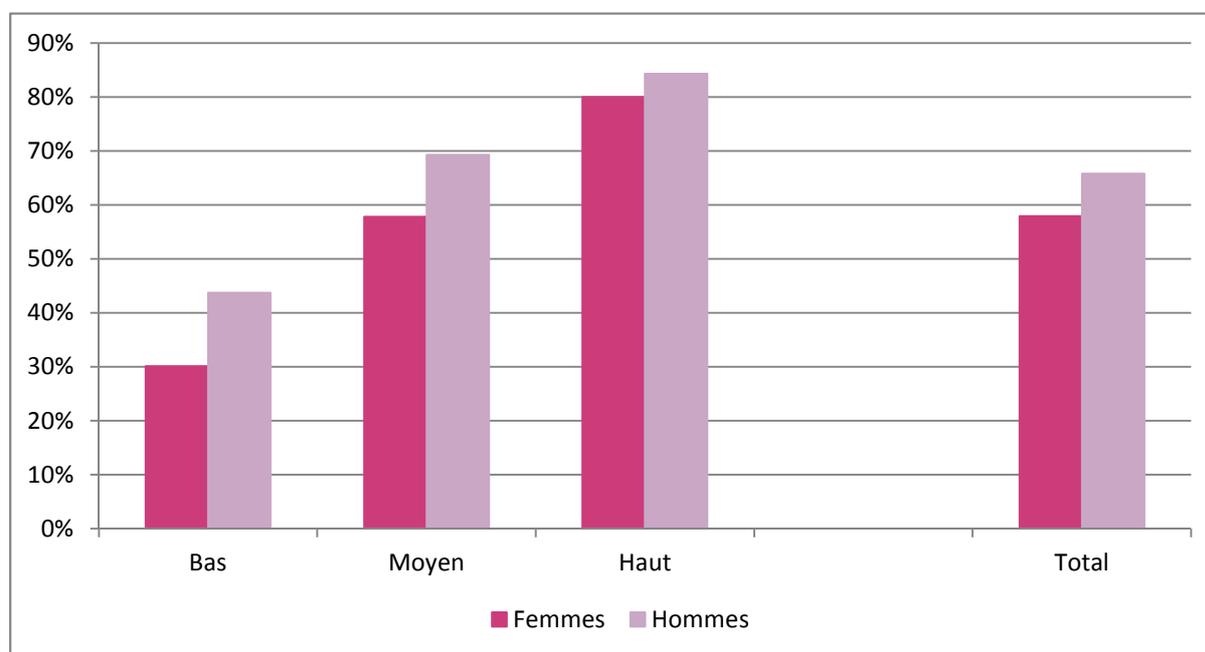
femmes (très) peu diplômées dont la seule perspective est un salaire très bas – qu’il s’agisse ou non d’un emploi à temps partiel avec des heures de travail difficiles, comme dans le secteur de la distribution ou du nettoyage – aller travailler à l’extérieur ne constitue souvent pas une option attrayante. 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.

2.3.2 Taux d’emploi selon le niveau de formation

Les personnes hautement diplômées ont plus souvent un emploi que les personnes peu scolarisées. Cette différence se marque principalement chez les femmes. Seules 30,1% des femmes peu scolarisées travaillent, contre 80% des femmes hautement diplômées, ce qui donne une différence de 49,9 points de pourcentage. Chez les hommes, cette différence s’élève à 40,6 points de pourcentage. 43,7% 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 considérablement plus petite parmi les personnes hautement diplômées.

Graphique 18 : Taux d’emploi selon le niveau de formation (2014)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

2.4 État civil et composition du ménage

L'état civil et la composition du ménage ont une influence différente 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-e, d'avoir des enfants ou de combiner plusieurs de ces facteurs va influencer sur le fait, pour ces individus, de travailler ou non (que ce soit à temps partiel ou à temps plein).

2.4.1 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 (2014)*

	Célibataire	Marié-e	Divorcé-e	Veuf/veuve
Femmes	18,28	20,08	20,20	20,26
Hommes	17,69	22,17	20,85	22,20
Écart salarial	-3%	9%	3%	9%

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 une plus grande 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, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel est de 17,69 euros, il monte jusqu'à 22,17 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 âgé⁷ 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. Les données confirment le stéréotype 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, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires ou divorcées. En 2014, elles percevaient un salaire horaire brut de 20,08 euros, contre 18,28 euros pour les femmes célibataires et 20,20 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.

⁷ 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 des services marchands.

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 (9%) et sont 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.

2.4.2 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 (2014)*

	Seul-e sans enfant	Seul-e avec enfant(s)	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)
Femmes	20,63	19,29	19,59	19,44
Hommes	19,18	19,90	21,98	21,24
Écart salarial	-8%	3%	11%	9%

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

Les hommes gagnent le plus lorsqu'ils ont une partenaire mais pas d'enfants. Les femmes gagnent en moyenne le plus lorsqu'elles sont isolées et sans enfant. Les mères isolées sont celles qui gagnent le moins.

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, principalement parmi les femmes seules, tandis que la présence d'enfants a moins d'effet 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) (9 et 11%).

2.4.3 Salaires horaires bruts moyens (en euros) en fonction du nombre d'enfants et écart salarial

Tableau 15 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) en fonction du nombre d'enfants et écart salarial (2014)*

	Pas d'enfant	Un enfant	Deux enfants	Au moins trois enfants
Femmes	20,19	18,82	19,79	19,57
Hommes	20,49	19,83	21,29	21,05
Écart salarial	1 %	5%	7%	7%

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

Le salaire moyen le plus bas est celui des femmes et des hommes ayant un seul enfant. Le salaire moyen des femmes diminue ensuite pour chaque enfant supplémentaire. Les hommes ayant deux enfants sont ceux qui gagnent en moyenne le plus.

Parmi les femmes et les hommes sans enfant, nous constatons que l'écart salarial est très limité (1%). Globalement, les femmes et les hommes sans enfant gagnent donc environ autant sur base des salaires horaires bruts. Mais l'analyse ci-dessus nous a appris qu'il existe d'importantes différences au sein de ce groupe en fonction de la situation familiale. Lorsque le nombre d'enfants passe de zéro à un, et d'un enfant à deux enfants, l'écart salarial augmente considérablement (5% et 7%). Après le second enfant, un enfant supplémentaire aura peu d'influence sur l'écart salarial.

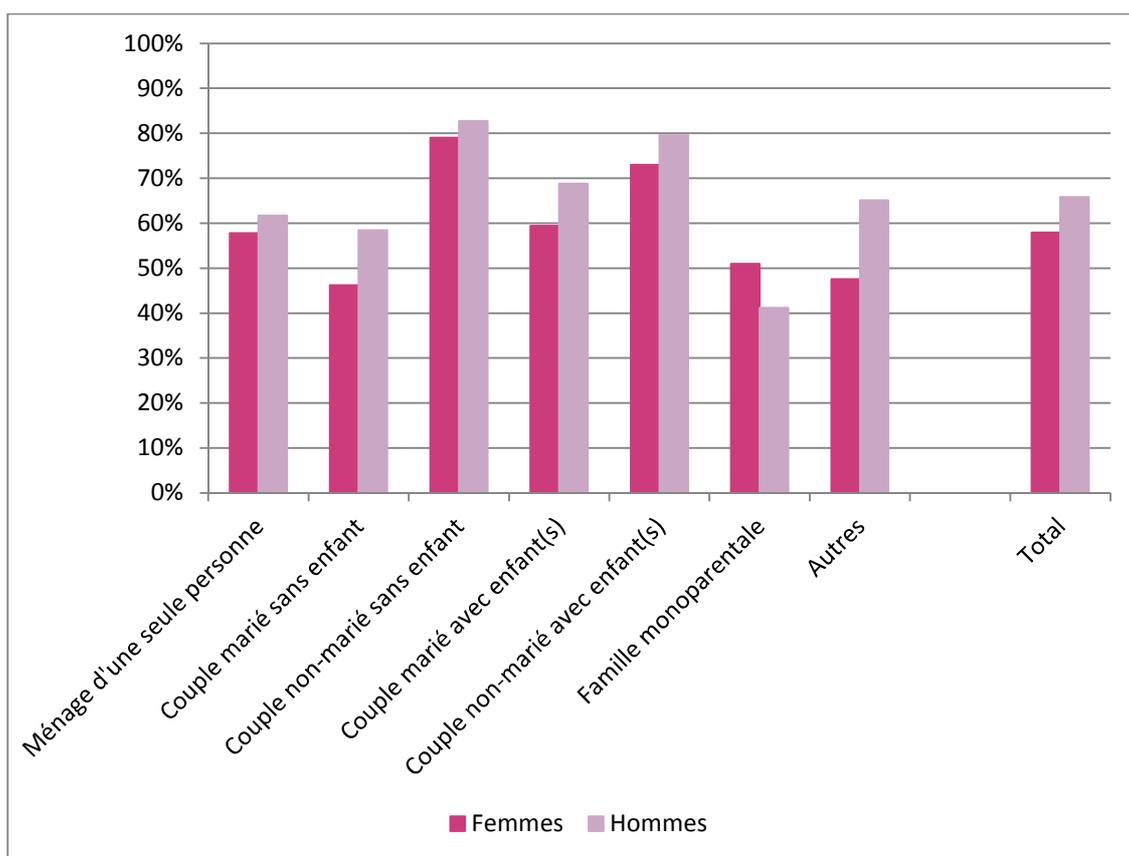
2.4.4 Taux d'emploi selon le type de ménage

Les différences de genre au niveau du taux d'emploi selon le type de ménage et l'état civil reflètent 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 mariage⁸.

Une exception remarquable à ce niveau concerne le taux d'emploi au sein des familles monoparentales. Tout comme les années précédentes, le taux d'emploi des femmes de cette catégorie dépasse celui des hommes, en 2014.

⁸ En raison d'une amélioration dans les questions relatives à la parenté entre les membres d'un ménage, depuis 2012, les données ne sont plus comparables aux données des années précédentes.

Graphique 19 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2014)



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 59,4% travaillent, tandis que ce pourcentage est de 73% pour les mères vivant en couple sans pour autant être mariées. Parmi les mères isolées, 51% seulement exercent un emploi rémunéré.

Les hommes qui ne sont pas mariés mais qui ont une partenaire 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 qui ont une partenaire mais pas d'enfant. 82,7% d'entre eux travaillent. Le taux d'emploi diminue à 79,6% s'il y a un enfant. Parmi les pères mariés, 68,8% travaillent ; parmi les pères isolés, ils ne sont que 41,2%.

Le taux d'emploi des femmes et des hommes mariés sans enfant est 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. Celui des hommes isolés est plus faible que la moyenne générale.

2.5 Nationalité

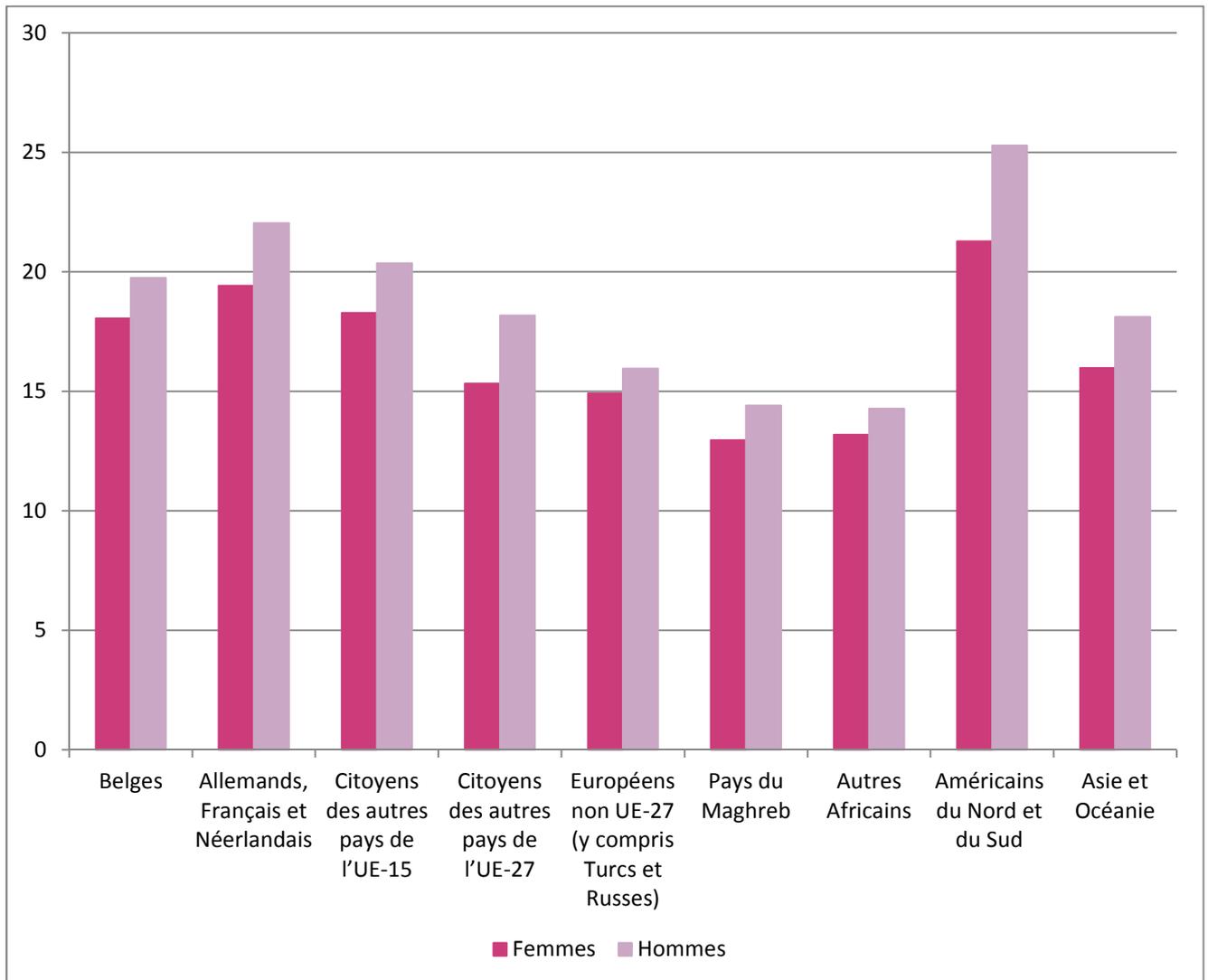
L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. En associant les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires à la variable nationalité du Registre national, il est possible de calculer l'écart salarial selon la nationalité. 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 non 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.

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

Le graphique ci-dessous présente les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel par nationalité pour l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel. 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 la nationalité en Belgique (2014)*



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 15,7%. Un écart salarial presque aussi important se retrouve chez les Américains, en raison du salaire moyen très élevé des hommes

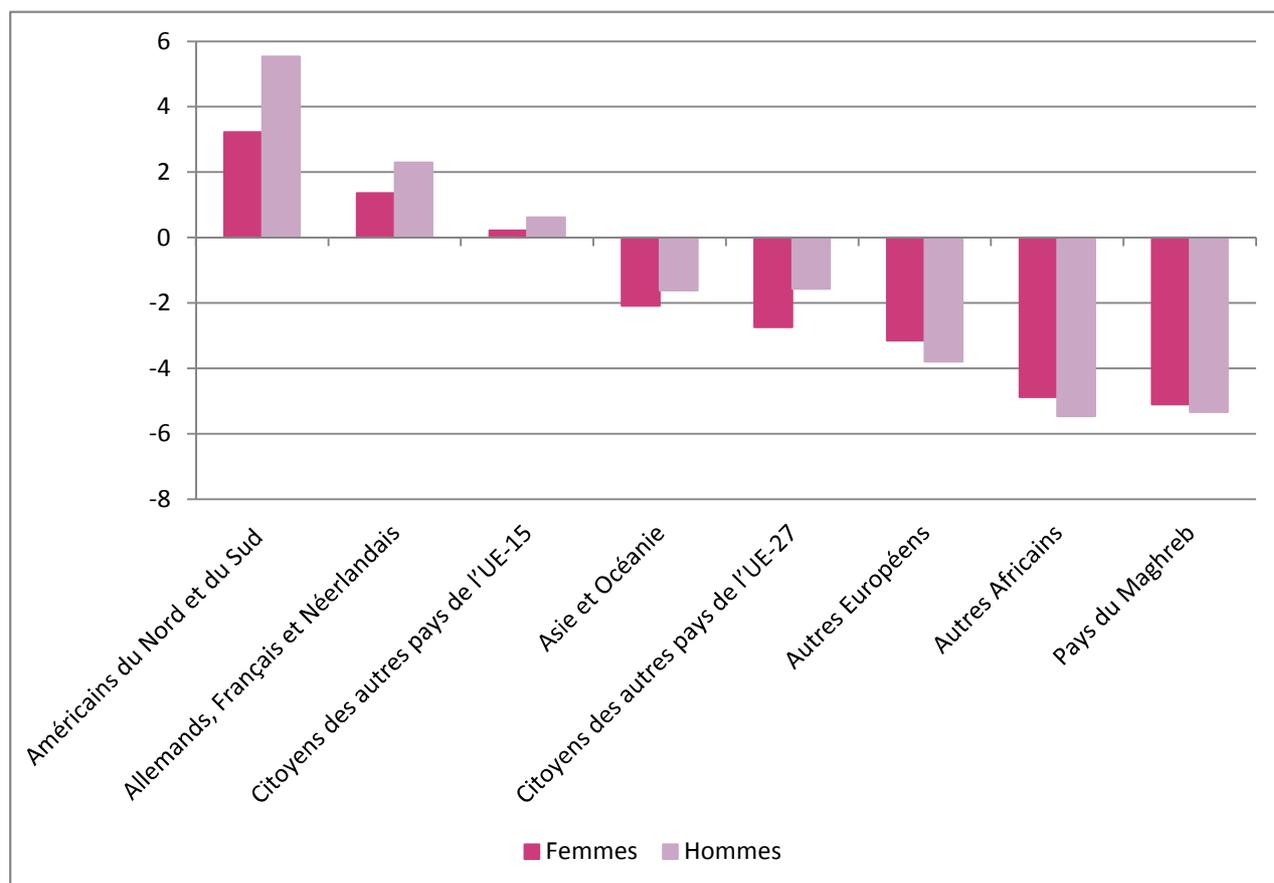
(15,8%). Quant aux plus petits écarts salariaux, ils se retrouvent chez les autres Européens et les autres Africains, où le salaire moyen des femmes est légèrement inférieur au salaire moyen des hommes. Cela n'empêche cependant pas qu'il y ait également ici un écart salarial s'élevant de 7 à 8%. Parmi ces nationalités mal rémunérées, les femmes gagnent donc en moyenne encore moins que les hommes.

2.5.2 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 (2014)*



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

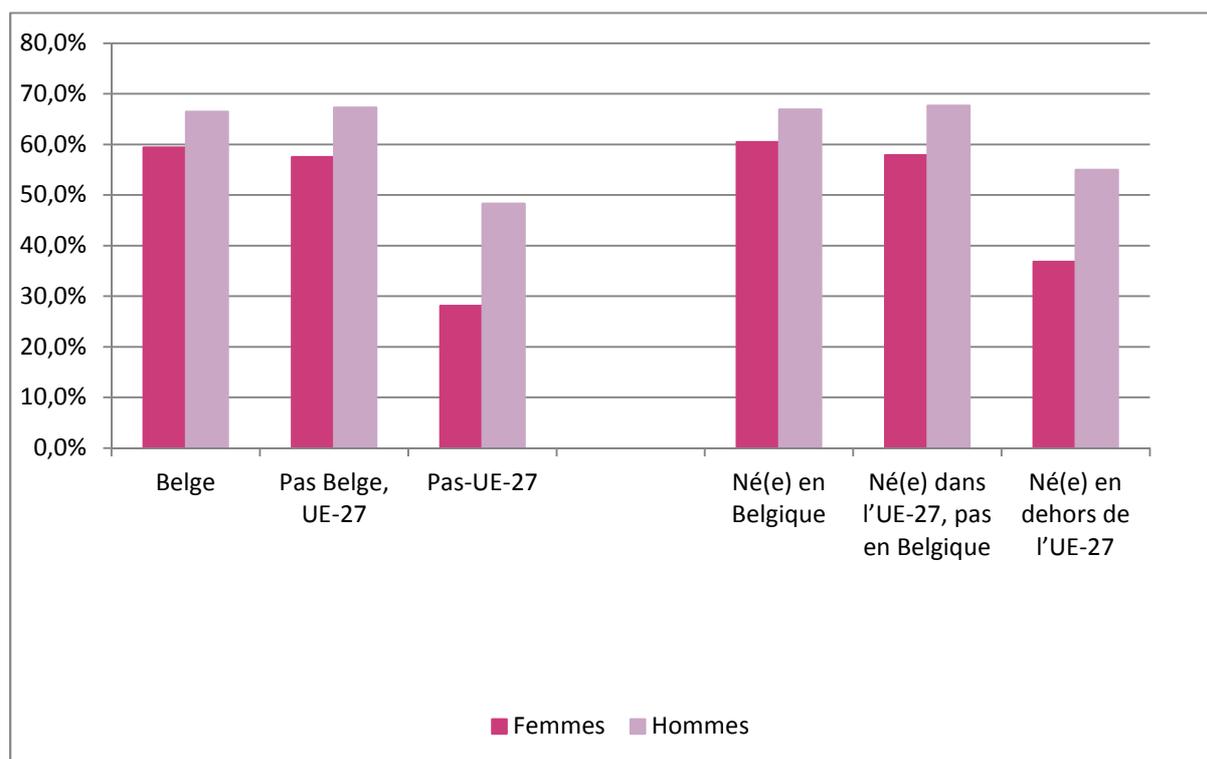
Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et des pays européens ne faisant pas partie de l'UE-27 accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. À l'exception des femmes issues des nouveaux États membres de l'UE, d'Asie et d'Océanie, le retard des 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 12,96 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 15,1% de plus que les femmes belges ; pour les hommes américains, cette avance va jusqu'à 21,9% dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel.

2.5.3 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 allochtones⁹ n'est en fait pas si facile à concevoir en termes de statistiques puisqu'elle n'équivaut en effet que très partiellement à une distinction fondée sur la nationalité. Une personne d'origine marocaine mais 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, nous faisons 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 (2014)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

⁹ 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.

En 2012, nous observons une augmentation remarquable du taux d'emploi des femmes ainsi qu'une diminution chez les hommes, et ce parmi les personnes qui ont une nationalité hors UE. En 2013, nous observons à nouveau au sein de ce groupe de femmes une légère augmentation (de 27,1% à 27,8%), mais le taux d'emploi des hommes a également à nouveau augmenté (de 42,2% à 47,1%). Cette tendance s'est poursuivie en 2014. Le taux d'emploi des femmes et des hommes ayant une nationalité hors UE a respectivement augmenté jusqu'à 28,1% et 48,3% en 2014. Ceci signifie toutefois toujours qu'un peu plus d'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 toujours une différence, même si cette différence s'est réduite en 2014 : alors que le taux d'emploi est de 59,4% chez les femmes belges, il s'élève à 57,5% 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 36,8%, et de 55% 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 du travail 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 ont deux fois moins de chance d'être au travail que 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 par rapport aux femmes belges, ou les femmes provenant des autres pays de l'UE.

Pour de plus amples informations concernant la stratification du marché du travail en fonction de l'origine et de l'historique migratoire des personnes, voir le rapport du monitoring socio-économique publié par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et Unia¹⁰.

¹⁰ Monitoring socio-économique 2015. Marché du travail et origine, SPF ETCS & Unia

2.6 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 ».

2.6.1 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 18). 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 salaires¹¹, comme l'écart entre le 5^{ème} et le 85^{ème} percentile¹² 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.

¹¹ *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.

¹² *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 Rev. 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 32% en 2014. Le top 5 reste également identique et est 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 situés entre 27% et 22% en 2014. Plus bas dans le classement, nous observons toutefois des changements. En 2014, nous constatons une égalité salariale dans les secteurs de la métallurgie, de la construction et de l'assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques, du travail du bois, des activités liées à l'emploi ; du commerce et de la réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; de la fabrication de machines et d'équipements ; et de la production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ; enregistrement sonore et édition musicale.

Dans certains secteurs, l'écart salarial est négatif, à savoir les enquêtes et la sécurité ; les activités de poste et de courrier ; les travaux de construction spécialisés ; la fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements ; la collecte, le traitement et l'élimination des déchets et la récupération ; le génie civil ; la fabrication de meubles ; la fabrication d'autres matériels de transport ; les transports terrestres et les transports par conduites ; les autres industries extractives ; et la construction de bâtiments et la promotion immobilière.

En comparaison avec 2013, l'écart salarial diminue dans la plupart des secteurs.

2.6.2 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 19). L'écart salarial diminue dans toutes les commissions paritaires.

Tout comme les années précédentes, 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 2014, avec 24%. Pour les employés, ce sont ceux travaillant sous la commission paritaire 307 « Entreprises de courtage et agences d'assurances », avec 28%.

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

2.6.3 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 ISCO¹³ 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.

L'aperçu des catégories de professions est repris en annexe (tableau 20). 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 (2009-2014) ; 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. Il s'agit ici à nouveau des personnes employées à temps plein dans l'industrie et les services marchands.

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 (15,1%), les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes (respectivement 14,3% et 14,1%). Le plus petit écart s'observe chez les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre avec 0,1% et chez les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés avec 1%. Les données relatives aux dirigeants sont présentées sous forme de graphique sous le titre « plafond de verre ».

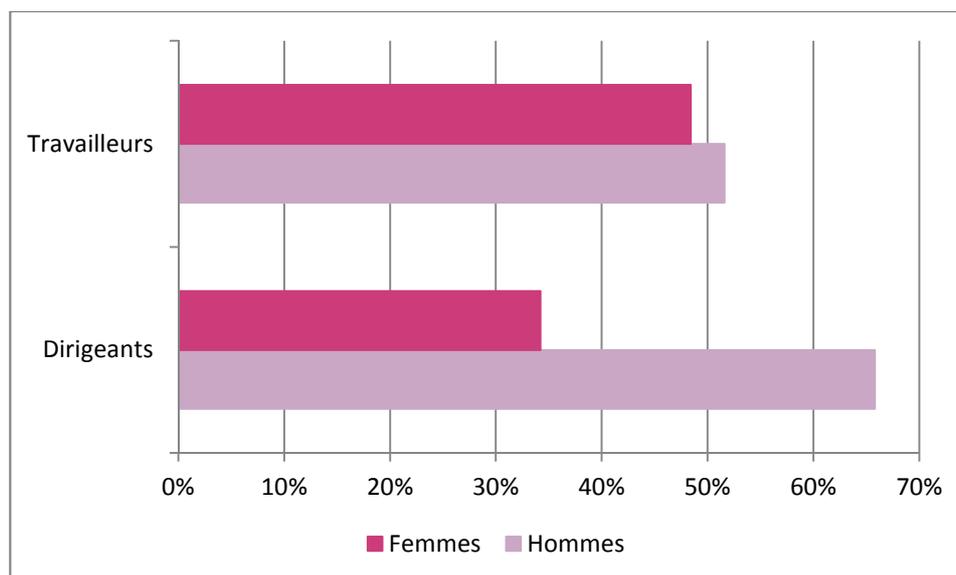
2.6.4 Plafond de verre

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 ».

¹³ Nomenclature ISCO : classification internationale type des professions (International Standard Classification of Occupations).

2.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants

Graphique 23 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2014)



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

Le graphique représente la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (48,4%), il y a peu de femmes dans les fonctions dirigeantes, à savoir seulement 34,2%.

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 dès lors 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 : 11,3% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 14,4% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 13,2% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 11,8% 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 18 en annexe.

La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes est observable dans le tableau récapitulatif des secteurs (tableau 18 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

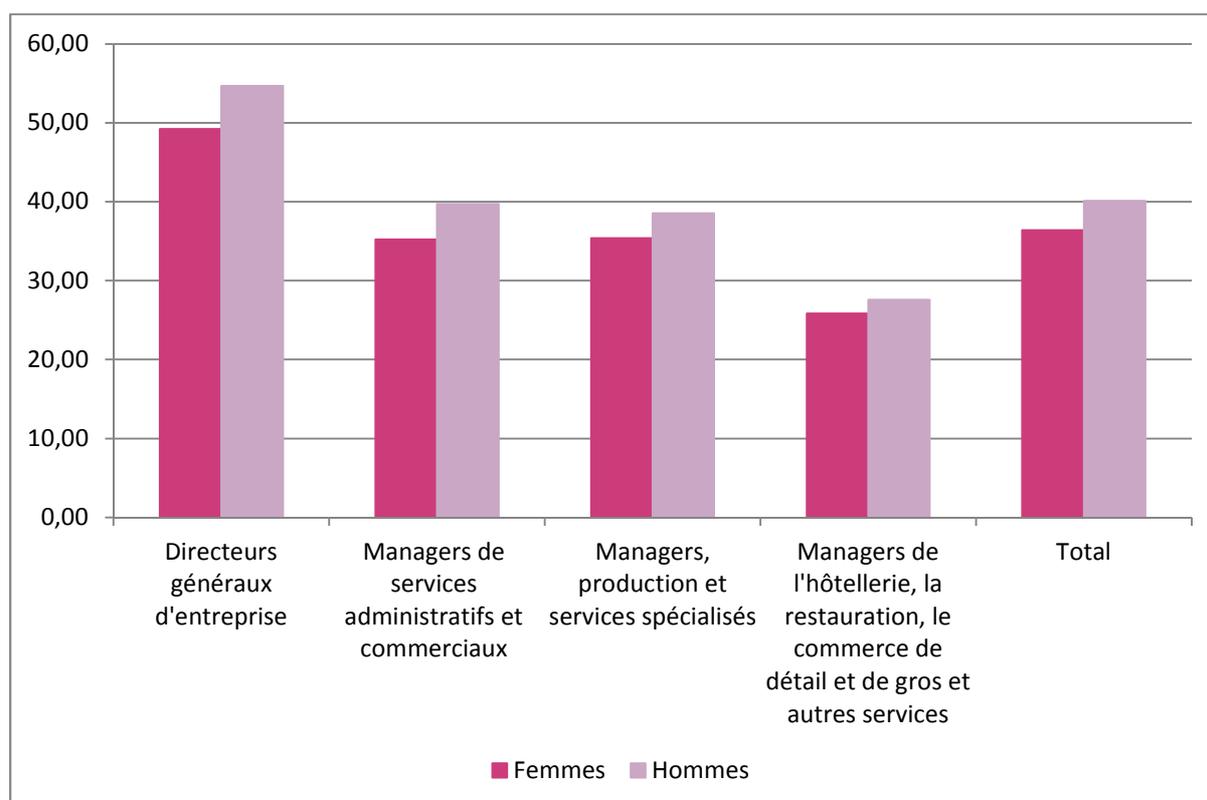
peut en déduire que les femmes ne doivent pas surmonter des obstacles spécifiques pour atteindre le sommet. Au plus la différence est importante, au plus leur ascension est difficile.

Nous observons 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 41 points de pourcentage entre le pourcentage de femmes parmi les dirigeants et dans le secteur ; les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement du paysage (37 points de pourcentage) ; la fabrication de produits à base de tabac (31 points de pourcentage) ; les agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes (31 points de pourcentage) ; l'organisation de jeux de hasard et d'argent (25 points de pourcentage) ; les autres industries manufacturières (25 points de pourcentage) et l'assurance, la réassurance et les caisses de retraite (24 points de pourcentage). 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 2014 un rapport sur la sous-représentation des femmes au sommet. Ce rapport peut être téléchargé du site web : igvm-iefh.belgium.be.

2.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants

Graphique 24 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2014)*

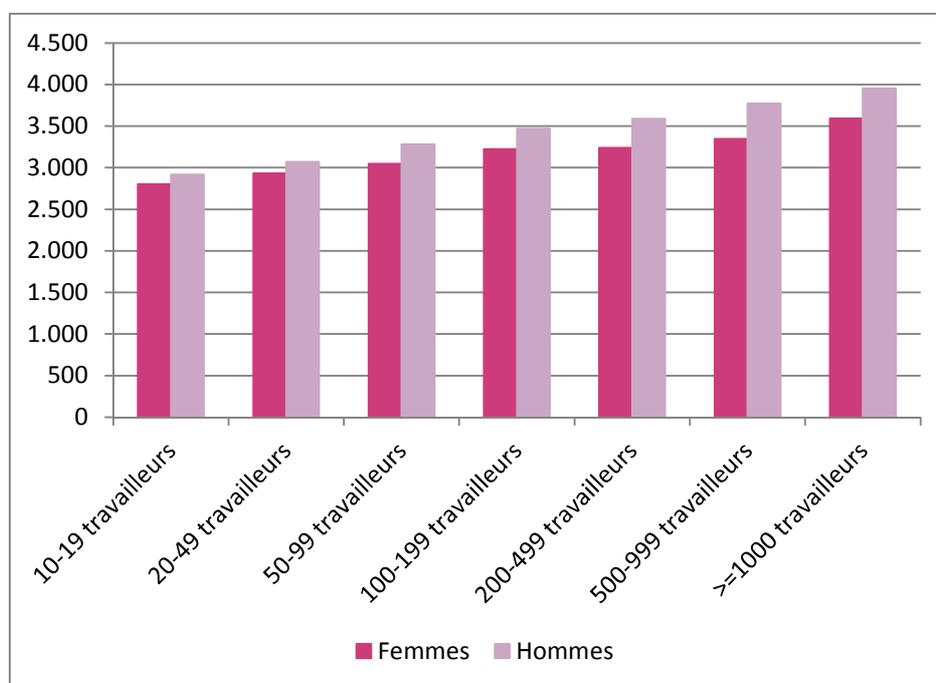


Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

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 54,70 euros contre 27,56 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 9,3%. Dans chaque catégorie, l'écart salarial varie entre 6,2% chez les managers de l'horeca, de la distribution ou du secteur des services, 8,2% chez les managers de la production et des services spécialisés, 10% chez les directeurs de grandes entreprises et 11,3% chez les managers de services administratifs et commerciaux.

2.6.5 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) (2014)*



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 9% contre 11%.

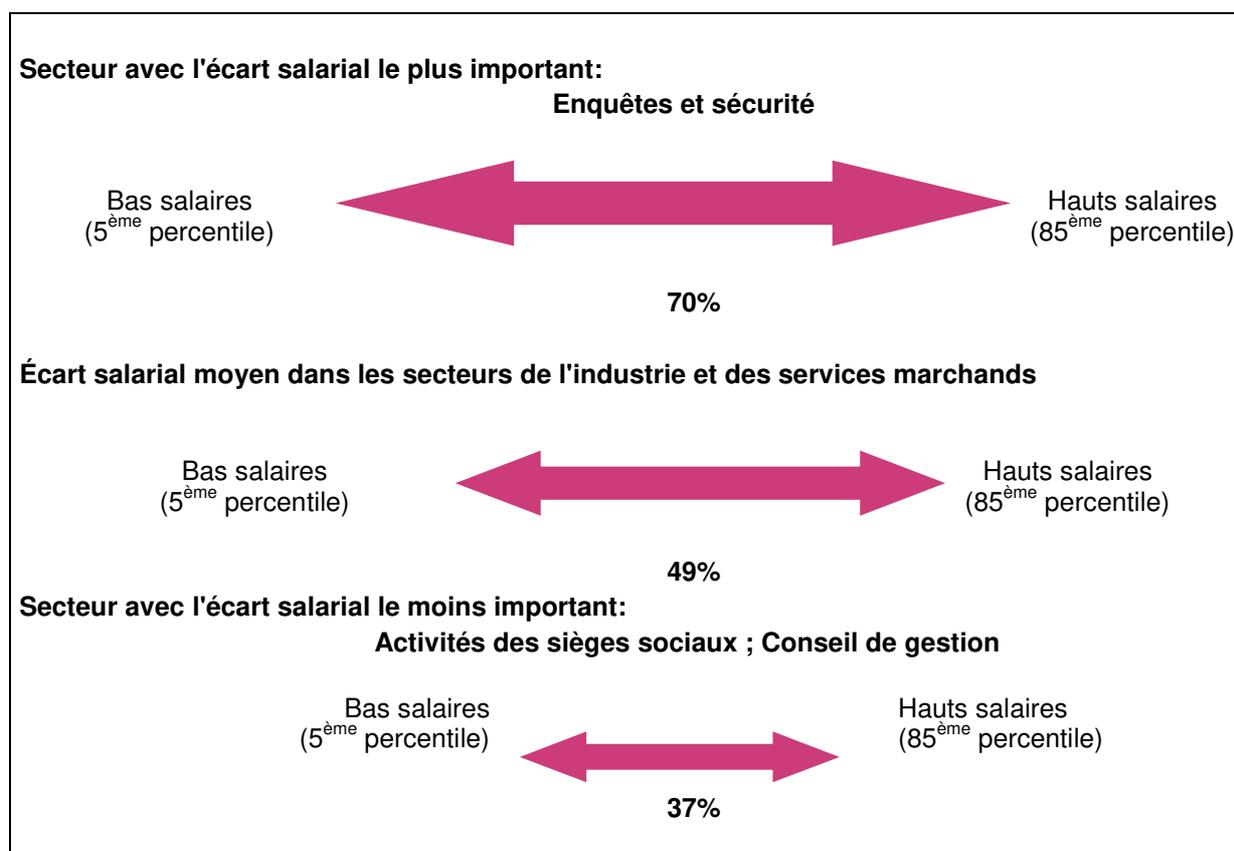
2.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires

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 (2014)*



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

En 2013, les différences entre les hauts et les bas salaires varient de 70% dans le secteur des enquêtes et de la sécurité, à 37% dans le secteur des activités des sièges sociaux et conseil de gestion. 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 du génie civil, des autres industries manufacturières et des activités des sièges sociaux et conseil de gestion 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.

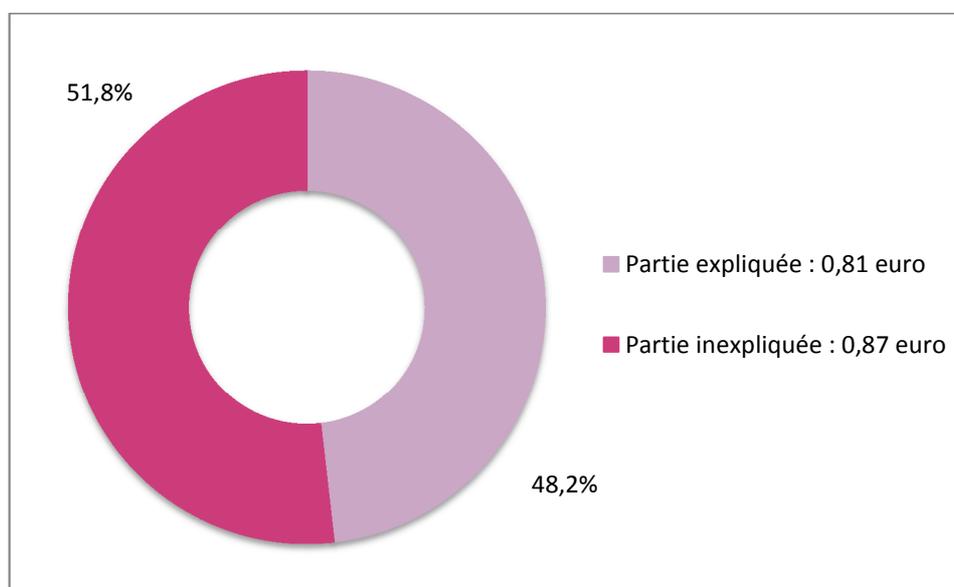
Dans les rapports datant de 2007 à 2010 inclus, la différence entre les hauts et les bas salaires était désignée par la notion d' « écart salarial global ».

3. 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 que celles-ci soient légitimes.

3.1 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) (2014)*



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

Les résultats de l'analyse indiquent que 48,2% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des douze facteurs définis. 51,8% 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 2014, l'analyse a également 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, tout comme cette année.

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 plus petite 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 en moyenne 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 soit 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.

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

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 : 43,9% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail, 34,1% à des caractéristiques individuelles du travailleur, comme le niveau de formation et l'ancienneté, et 21,9% à des caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail, telles que la situation familiale ou la nationalité.

À la demande du Conseil Central de l'Économie, les facteurs qui jouent en faveur des femmes, et qui réduisent donc l'écart salarial, sont présentés négativement et également traités comme tels dans l'analyse.¹⁴ Seule la région de travail est négative. Ceci peut s'expliquer par le plus faible taux d'emploi des femmes en Wallonie et le fait que les salaires moyens y sont moins élevés, tant pour les femmes que pour les hommes. Le fait que moins de femmes travaillent pour des salaires moins élevés réduit l'écart salarial. Cette constatation n'est évidemment pas très positive.

Tableau 16 : Décomposition de l'écart salarial : subdivision de la partie expliquée (2014)*

Ségrégation sur le marché du travail	Profession	19,5%
	Secteur	14,6%
	Type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire)	4,9%
	Durée de travail (temps plein ou partiel)	4,9%
	Région de travail	-4,9%
	Type de contrôle économique et financier	4,9%
	Total ségrégation	43,9%
Caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail	Niveau d'éducation	14,6%
	Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	12,2%
	Ancienneté dans l'entreprise	7,3%
	Total caractéristiques du travailleur pertinentes dans le cadre du travail	34,1%
Caractéristiques personnelles du travailleur	État civil (marié ou pas)	2,4%
	Type de ménage (présence ou non d'enfant(s))	14,6%
	Nationalité	4,9%
	Total caractéristiques personnelles du travailleur	21,9%

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

43,9% 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 19,5% de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 4,9% et le secteur 14,6%. L'image est complétée

¹⁴ Cette modification a été apportée à partir du rapport 2016.

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.

34,1% de la partie explicable de l'écart salarial peuvent être attribués au fait que les femmes et les hommes ont des caractéristiques individuelles différentes pertinentes dans le contexte professionnel, 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 ont un impact important et devraient faire l'objet d'une attention particulière.

Enfin, un certain nombre de caractéristiques mesurables des travailleurs ne devraient avoir aucun impact sur la carrière ou les salaires dans une société égalitaire. Ces caractéristiques personnelles du travailleur comptent pour 21,9% de l'écart salarial expliqué. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (14,6%). Bien que ce ne soit pas là un résultat surprenant, – tout cela est en effet lié à la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale – cette donnée reste un défi pour les politiques. Il est également à souligner que 4,9% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère.

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 : 21,2% de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 16,4% à des caractéristiques individuelles et 10,6% à des caractéristiques personnelles du travailleur.

Le tableau détaillé qui suit a également été ajouté à la demande du Conseil Central de l'Économie. L'écart salarial en termes de salaires horaires a été calculé pour l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel, tel qu'il est présenté au point 1.3.4.

Le tableau doit être lu comme suit : vu que l'écart salarial sur base des salaires horaires s'élève à 8,5%, ce qui revient à une différence de salaire moyenne de 1,68 euros, à combien l'écart salarial s'élèverait-il si seule la partie inexpliquée jouait un rôle, ou seule la profession, etc.

Tableau 17: Décomposition de l'écart salarial : isolement des facteurs (2014)*

	Écart salarial	Différence (en euros)
Écart salarial en salaires horaires	8,5%	1,68
Écart salarial inexpliqué	4,4%	0,87
Écart salarial expliqué	4,1%	0,81
Profession	0,8%	0,16
Secteur d'activités	0,6%	0,12
Type de contrat (durée indéterminée ou temporaire)	0,2%	0,04
Durée de travail (temps plein ou partiel)	0,2%	0,05
Région de travail	-0,2%	-0,04
Type de contrôle économique et financier	0,2%	0,05
Niveau d'éducation	0,6%	0,11
Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	0,5%	0,10
Ancienneté dans l'entreprise actuelle	0,3%	0,06
État civil (marié-e ou non)	0,1%	0,02
Type de ménage (présence ou non d'enfants)	0,6%	0,11
Nationalité	0,2%	0,03

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

Résumé

Quelle est l'importance de l'écart salarial ?

1. Pour 2014, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, s'élève à 7,6%.
2. Pour 2014, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, est de 20,6%. 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 19%, pour les employés à 22%. L'écart salarial est de 2% 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 32% 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 8%. 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, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel est de 5%.
6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 19,5% dans l'industrie et les services marchands.
7. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes bénéficient moins de ces avantages, et lorsque c'est le cas, les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 9% des travailleuses et à 12% des travailleurs. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne 37% moins élevés pour les femmes que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail se situe en moyenne à hauteur de 14% 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 (1,06% pour les hommes, contre 0,50% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 40% à ceux des hommes.

8. En comparaison avec 2013, le taux d'emploi augmente légèrement pour les femmes et diminue légèrement pour les hommes. Depuis 2005, le taux d'emploi des hommes a diminué, 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 2014, 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 plutôt limitée.
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 2014, 48,49% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 43,88% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 40,89% de la masse salariale (113,547 milliards d'euros).
14. Sur base de leur proportion parmi le nombre total de travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 8,633 milliards d'euros de plus en 2014. Et elles auraient dû gagner 3,395 milliards d'euros de plus sur base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés – donc en tenant compte du fait qu'elles travaillent plus fréquemment à temps partiel.
15. Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel est passé de 1,9% en 2006 à 5,7% en 2014. Les hommes restent toutefois le groupe le plus important dans cette catégorie et l'augmentation est également plus importante chez eux : de 5,8% en 2006 à 10,6% en 2014. Nous sommes par conséquent encore loin d'arriver à une meilleure représentation des femmes dans les fonctions supérieures.

Travail à temps partiel

16. Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel gagne en moyenne 17% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 13% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 2% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.
17. 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 2014, cette tendance se poursuit.
18. Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel, une salariée active à temps partiel gagne 7% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel.
19. 43,9% des salariées et 9,6% des salariés travaillent à temps partiel.
20. Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel a fortement augmenté, et ce tant chez les femmes que chez les hommes. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel a augmenté de 9% chez les femmes. Chez les hommes, ce pourcentage a plus que doublé (52%). Pour les femmes, cela correspond à une augmentation de 4 points de pourcent (de 39,9% à 43,9%), et pour les hommes 5 points de pourcent (de 4,6% à 9,6%). À court terme, nous constatons toutefois une diminution pour les deux sexes. En 2012, 46,2% des femmes travaillaient encore à temps partiel, et en 2011 encore 10,3% des hommes.
21. Pour 49% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la principale raison du travail à temps partiel. Ce n'est le cas que pour 23% des hommes.
22. Certains postes ne sont souvent proposés qu'à temps partiel : 15% des femmes et 13% des hommes travaillant à temps partiel se trouvent dans cette situation.
23. 40% des femmes actives à temps partiel et 49% des hommes qui travaillent à temps partiel le font par nécessité.

Âge

24. L'écart salarial augmente avec l'âge. Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel, il est de 16% chez les plus de 55 ans, et de 10% 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 niveau de diplôme est élevé, plus le salaire augmente. Ainsi que l'écart salarial. Celui-ci est le plus élevé chez les personnes hautement diplômées dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel (18%).
28. Le taux d'emploi des femmes et des hommes augmente avec le niveau de formation. L'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes 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, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel était de 17,69 euros en 2014, contre 22,17 euros pour les hommes mariés.
30. Les diverses influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est grande pour les personnes mariées (9%) et même à l'avantage des femmes pour les célibataires (-3%).
31. Les hommes gagnent le plus lorsqu'ils ont une partenaire mais pas d'enfant. Les femmes gagnent en moyenne le plus lorsqu'elles sont isolées et sans enfant. Les mères isolées sont celles qui gagnent le moins.
32. 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.
33. Pour les femmes, le fait d'avoir un/une partenaire influence moins le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants a une influence sur le salaire des femmes.
34. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fin de compte l'écart salarial est élevé pour les couples, avec (9%) ou sans enfant(s) (11%). Pour les personnes seules avec enfant(s), ce pourcentage est de 3%. Pour les isolés sans enfant, l'écart salarial est à nouveau négatif en 2014 : les femmes se trouvant dans cette situation gagnent en moyenne 8% de plus que les hommes.
35. Le taux d'emploi des hommes est, pour chaque état civil, supérieur à celui des femmes, sauf au sein des familles monoparentales. Cette différence de genre est encore plus prononcée dans le cadre des couples mariés.
36. En 2014, la plupart des taux d'emploi des femmes selon le type de ménage augmentent, à l'exception des femmes mariées sans enfant. Chez les hommes, nous observons une diminution, sauf pour les hommes non-mariés qui cohabitent avec une partenaire sans enfant. Les couples non-mariés sans enfant sont le type de ménage avec les taux d'emploi les plus élevés (79% pour les femmes, 83% pour les hommes).

Nationalité

37. Les Allemands, les Français et les 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 12% et 16%.
38. Les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes sont les plus faibles pour les travailleurs des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique. Dans ces catégories, les femmes gagnent respectivement encore 10% et 8% de moins que les hommes.
39. Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et les Européens des pays ne faisant pas partie de l'UE-27 (y compris les Turcs et les Russes) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges.
40. En 2014, le taux d'emploi a principalement augmenté parmi les femmes et les hommes ayant une nationalité appartenant à l'UE-27. Pour les autres catégories, l'augmentation était moins prononcée, ou nous avons même noté une légère diminution.
41. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union européenne, le taux d'emploi s'élève seulement à 48% pour les hommes et à 28% 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.
42. 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

43. Lorsque nous examinons les différents secteurs, nous constatons qu'en 2014, tout comme les années précédentes, l'écart salarial le plus important se situe dans le secteur des transports aériens (33%).
44. Le reste du top 5 reste identique et est 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 situés entre 27% et 22% en 2014.
45. L'écart salarial est le plus important chez les spécialistes de la santé (24,3%); les commerçants et vendeurs (15,1%), les spécialistes en gestion et administration d'entreprises (14,3%) et les conducteurs de machines et d'installations fixes (14,1%).

46. En comparaison avec leur proportion dans le nombre total de travailleurs (48,4%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 34,2%
47. Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel, la part de femmes parmi les dirigeants est encore plus petite : 11,3% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 14,4% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 13,2% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 11,8% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants.
48. 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.
49. 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 activités des sièges sociaux et conseil de gestion qu'elle est la plus petite (37%).

Expliquer l'écart salarial ?

50. 48,2% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 51,8% ne peuvent pas être expliqués.
51. Dans la partie expliquée, 43,9% 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 19,5% de l'écart salarial expliqué, et le secteur 14,6%.
52. Le fait d'avoir ou non des enfants explique 14,6% de l'écart salarial expliqué.
53. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, 34,1% 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 et le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale publient, avec la collaboration de la Direction générale Statistique et du Bureau fédéral du Plan, un rapport annuel consacré à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Les chiffres récents montrent qu'au fil des années, l'écart salarial sur base des salaires horaires a diminué et s'élève à 8%. Ce résultat place la Belgique très en dessous de la moyenne européenne de 16%. Ce chiffre encourageant ne doit pas faire oublier les enjeux futurs : une évolution positive ne signifie pas que tous les problèmes ont disparu.

1. Augmenter la participation des femmes au travail

Une participation élevée de la population active au processus de travail constitue l'une des priorités de la Stratégie Europe 2020, à laquelle notre pays a totalement adhéré. Notre marge de croissance se situe principalement au niveau des femmes et des personnes peu diplômées.

En Belgique, le taux d'emploi des femmes a fortement augmenté au cours des dernières décennies. Ce taux s'élevait à 50,4% en 1999, pour augmenter à 57,9% en 2014. Nous nous situons toutefois en dessous de l'objectif de 75% pour l'ensemble de la population âgée de 20 à 64 ans.¹⁵

Une participation égale au processus de travail est à la fois une conséquence et une condition importante pour davantage d'égalité entre les femmes et les hommes. Indépendamment de l'écart salarial et des objectifs d'Europe 2020, elle peut être considérée comme un but en soi.

L'élimination de l'écart salarial peut avoir un effet positif sur la volonté des femmes d'être plus actives sur le plan professionnel. De meilleures perspectives salariales attireront en effet davantage de femmes dans le monde du travail. À l'inverse, une augmentation de l'emploi n'a pas automatiquement un effet positif sur l'écart salarial. La marge se situe en effet surtout au niveau des femmes peu diplômées. Si elles entrent sur le marché du travail et touchent des salaires de réinsertion relativement peu élevés, cela fera plutôt augmenter l'écart salarial.

En effet, si on analyse la situation au niveau européen, on remarque une certaine corrélation entre taux d'emploi des femmes et écart salarial. Les pays qui ont des écarts salariaux plus petits que la Belgique ont également des taux de participation des femmes au marché du travail relativement faibles et le schéma traditionnel de répartition des rôles y est encore fortement présent. Les pays où de nombreuses femmes sont actives sur le plan professionnel ont paradoxalement souvent des écarts salariaux plus élevés, précisément parce que, proportionnellement, les femmes actives peu diplômées, dont les rémunérations sont en moyenne moins élevées, sont plus nombreuses.

¹⁵ Conformément à la définition de l'OIT, le taux d'emploi est calculé par rapport à la population âgée de 15 à 64 ans. L'objectif à atteindre a toutefois été fixé pour la tranche d'âge des 20-64 ans.

2. Réduire le travail à temps partiel effectué par nécessité

Comme les chiffres le montrent chaque année, l'écart salarial augmente considérablement lorsque l'on se base sur les salaires annuels moyens. 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 s'élève à 21%.

Le travail à temps partiel est un facteur important dans l'écart salarial. Les personnes qui travaillent à temps partiel ne gagnent pas seulement moins, mais elles ont également souvent moins de possibilités d'évolution de carrière. Le travail à temps partiel est en outre fortement genré : 43,9% des travailleuses travaillent à temps partiel, contre 9,6% des travailleurs. À cela s'ajoute le fait que pour de nombreux travailleurs, le travail à temps partiel est une nécessité : 49% des hommes et 40% des femmes qui travaillent à temps partiel n'ont pas la possibilité de faire autrement, et ce pour toutes sortes de raisons.

Afin d'atteindre une plus grande égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, d'éliminer l'écart salarial et d'offrir une plus grande sécurité aux femmes et aux hommes qui occupent une position plus vulnérable sur le marché du travail, il faut réduire le travail à temps partiel exercé par nécessité.

Globalement, il ne faut pas uniquement s'efforcer de tendre vers une présence égale des femmes et des hommes dans le processus de travail, mais il faut aussi répartir le nombre d'heures de travail de façon plus égalitaire. En d'autres mots, la différence totale observée entre les femmes et les hommes au niveau des revenus professionnels doit être réduite à zéro.

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

Les classifications de fonctions de qualité constituent un instrument important pour permettre une rémunération équitable. 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, afin qu'elles ne portent plus préjudice aux femmes de façon dissimulée. Cela a finalement mené à la « Loi sur l'écart salarial » du 22 avril 2012. Cette loi oblige les commissions paritaires à faire contrôler leurs classifications de fonctions par la Direction Générale Relations collectives de travail du SPF Emploi. En 2013 et 2014, 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. Depuis mi-2014, la Direction Générale Relations collectives de travail effectue également un contrôle permanent de toutes les nouvelles classifications de fonctions déposées, ce qui fait de la neutralité de genre des classifications de fonctions un point d'attention permanent pour le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. Suite au contrôle, certaines commissions paritaires ont dû revoir leur(s) classification(s) de fonctions parce qu'elles ne répondaient pas suffisamment aux critères sur le plan de la neutralité de genre.

4. Renforcer l'efficacité de la mise en œuvre de la loi relative à l'écart salarial au sein des entreprises

Au niveau des entreprises, la loi sur l'écart salarial impose une analyse biennale de la structure de rémunération, qui doit être soumise au conseil d'entreprise ou à la représentation syndicale. Les autorités demandent ici un engagement important de la part des entreprises mêmes. Il est évident que cela ne peut fonctionner que si le rapport d'analyse devient plus qu'un exercice obligatoire, l'idéal étant qu'il soit utilisé pour lancer une discussion plus large à propos de l'égalité de genre au sein des entreprises.

De plus, les autorités pourraient rendre plus efficace l'application de la loi en expliquant mieux le mode de fonctionnement du rapport d'analyse afin qu'il puisse être utilisé de façon optimale. Il serait, par ailleurs utile de disposer d'un manuel concernant l'interprétation des chiffres. 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 plus rare – et la discrimination indirecte, où des règles en soi « égales » mènent en réalité à un traitement inégal pour les femmes et les hommes. Ces rapports peuvent ensuite donner lieu à l'élaboration d'un plan d'action. À ce sujet aussi, il est recommandé de mettre en place un dispositif d'information performant et, par exemple, de partager des bonnes pratiques.

5. Élargir les compétences de l'inspection sociale en matière de discrimination au sein des entreprises

La loi sur l'écart salarial prévoit la possibilité de désigner un médiateur au sein de l'entreprise. Le rôle de ce médiateur reste toutefois très imprécis. Comme l'indiquent les employeurs dans l'avis n°1872 du Conseil national du Travail, la tâche du médiateur peut être interprétée comme l'instauration d'une « sorte de phase de médiation » dont le but est « d'empêcher l'aggravation d'un conflit potentiel ». Le médiateur doit, selon eux, exercer un rôle de facilitateur.

Bien qu'il soit sans aucun doute important d'éviter et de déminer les conflits, la loi relative à l'écart salarial se base sur la situation d'une personne qui se sent victime de discrimination salariale. Vu la confidentialité avec laquelle les données relatives aux salaires sont généralement traitées en Belgique, cela s'avère dans la pratique peu évident. Même les discriminations flagrantes ne sont pas nécessairement repérées par les personnes concernées. Nous plaidons pour que l'inspection sociale se voie attribuer des compétences et des moyens plus larges en ce qui concerne la constatation et la sanction de discriminations au sein des entreprises. Il peut s'agir de discrimination salariale ou d'autres formes de discrimination. Outre la discrimination fondée sur le sexe, la compétence peut s'étendre à d'autres motifs de discrimination, tels que le racisme ou le fait de traiter les personnes atteintes d'un handicap de façon désavantageuse.

6. Poursuivre l'exploitation des données

Il est indispensable de disposer de chiffres plus précis et ce, tant au niveau des entreprises que sur le plan politique. 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

comblent 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). De plus, le rapport d'analyse en lui-même pourrait être corrigé, de sorte à en tirer davantage d'informations utiles d'un point de vue statistique. En ce qui concerne les avantages extralégaux aussi, les informations statistiques font actuellement défaut et les données issues des rapports permettraient une analyse plus complète.

La Banque nationale réalise une analyse des données qui leur sont transmises chaque année par les entreprises par le biais des bilans sociaux obligatoires. Une grande partie de ces données semblent toutefois ne pas faire preuve d'une qualité suffisante pour être reprises dans l'analyse précitée. Près d'un quart des entreprises ont complété le bilan social de manière erronée. La Banque nationale leur a signalé qu'il était impossible que les données mentionnées soient correctes, mais seules quelques entreprises ont corrigé leurs chiffres.¹⁶ Il faudrait examiner la façon d'améliorer la qualité des données fournies et de les analyser de manière plus complète.

7. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Bien que la société ait évolué du modèle « de soutien de famille » à celui de ménage à double revenu, les conditions permettant cette évolution ne sont pas toujours remplies et certaines anciennes réglementations restent d'application et freinent le processus censé mener à davantage d'égalité.

Les tâches familiales sont encore trop souvent réparties de façon inégale entre les partenaires, et les femmes prennent en charge le plus gros du travail, comme dans un modèle « de soutien de famille », souvent encouragées par leur entourage. Certains employeurs anticipent également sur ce point, ce qui maintient les stéréotypes sur le lieu de travail. Si les femmes gagnent moins que leur partenaire, si le fait d'avoir moins de revenus constitue un avantage sur le plan des impôts, si travailler ne permet pas de gagner beaucoup plus qu'une allocation (piège à l'emploi), si les places d'accueil des enfants coûtent trop cher, il est souvent plus difficile de se décider à travailler à temps plein.

On ne soulignera jamais assez que les différences de genre sur le marché du travail ne peuvent être éliminées qu'en disposant de suffisamment de places d'accueil de qualité, accessibles et abordables financièrement, et de places d'accueil pour les autres personnes dépendantes. De plus, la garde d'enfants et les autres systèmes d'accueil devraient, tout comme les autres secteurs de la société, correspondre davantage aux différentes structures familiales, par exemple les parents isolés, les familles recomposées ou la co-parentalité, ainsi qu'aux formes de travail plus flexibles.

Les systèmes de congés existants qui permettent la prise en charge temporaire des tâches de soins sont également très importants. Ces congés permettent 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.

¹⁶ Banque nationale de Belgique, Revue économique, « Le bilan social 2014 », juin 2016, p. 91-124.

Améliorer la conciliation entre travail et famille n'est pas uniquement important pour les femmes. Bien que le nombre d'hommes qui prennent ces congés augmente au fil des années, la répartition entre les femmes et les hommes reste très inégale. Les hommes qui prennent un congé parental sont souvent stigmatisés alors qu'il est 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. Nous plaidons donc pour que la paternité soit reprise dans la liste des critères protégés, par analogie avec la maternité, et pour qu'une partie du congé parental soit par définition réservée au père.

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

La question de l'égalité 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 des conseils 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, la proportion de femmes faisant partie du conseil d'administration des entreprises du BEL 20 a évolué de 11% en 2011, à 22% en 2014 et à 28% en 2016. Une augmentation qui n'aurait peut-être jamais été aussi rapide sans quota.

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

Afin de continuer à garantir l'équilibre de genre dans le processus décisionnel au sein des entreprises, il est nécessaire d'adopter des dispositions contraignantes concernant la représentation des femmes au sein des comités de direction des grosses entreprises. Actuellement, le pourcentage de femmes y est en effet encore moins élevé que dans les conseils d'administration, à savoir 10% en 2012, 12% en 2014 et 16% en 2016. L'augmentation du pourcentage de femmes est clairement beaucoup plus limitée à ce niveau.¹⁷

9. Attaquer la ségrégation à la racine

La représentation inégale des femmes et des hommes dans de nombreux secteurs et professions trouve clairement son origine dans les stéréotypes de genre, qui prennent forme dès le plus jeune âge. Pour les combattre, il faut renforcer la conscientisation dans les milieux d'accueil de la petite

¹⁷ L'Institut a publié des chiffres récents à ce propos, dans la publication intitulée « Le second bilan de la loi du 28 juillet 2011 relative aux quotas de genre dans les Conseils d'Administration (2016) », disponible sur le site Internet igvm-iefh.belgium.be.

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 éducateurs, à tous les niveaux, constituerait déjà un signal important. Il faut soutenir les campagnes visant à inciter 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.

Il est évident que les stéréotypes ne doivent pas être éliminés que d'un côté seulement. Outre le fait d'encourager les filles à opter pour des études traditionnellement « masculines », il faut également revaloriser les filières dites « féminines » et en faciliter l'accès pour les garçons.

La question de la ségrégation exige également une attention spécifique de la part des acteurs de la « mise à l'emploi ». Il ne suffit manifestement pas pour cela de mettre dans les offres d'emploi la mention « (H/F) » obligatoire ou de les formuler de façon totalement neutre du point de vue du genre. 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.

Conclusion

Dix ans après le premier rapport officiel belge consacré à l'écart salarial, même si le chemin déjà parcouru est important, de nombreux obstacles restent encore à franchir. Outre l'élimination de l'écart salarial, il faut continuer à accorder suffisamment d'attention à l'emploi des femmes, et plus encore à un emploi aussi « à temps plein » que possible. La politique doit, dans ce cadre, être particulièrement attentive aux groupes vulnérables, par exemple les femmes peu diplômées, issues de la migration ou plus âgées. Il faut, en outre, améliorer la mise en œuvre de la loi relative à l'écart salarial. Les efforts fournis sur ce plan par les entreprises peuvent produire davantage de résultats dans la pratique. Pour certains aspects de cette loi, il est peut-être nécessaire d'instaurer des sanctions. L'élargissement des compétences de l'inspection sociale et de leurs moyens permettrait de donner un élan important à la détection concrète des inégalités salariales. De plus, les données contiennent encore quelques failles. Enfin, l'égalité complète des genres va également de pair avec l'élimination durable des ségrégations.

Annexes

Tableau 18 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2014)*

Cet aperçu contient : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial ; 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 ; et la différence entre les hauts et les bas salaires (l'écart entre le 5^{ème} et le 85^{ème} percentile de salaire).

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 en 2014.

NACE Rev. 2	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial	Nombre de travailleurs	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
8	Autres industries extractives	20,98	19,46	-7,8%	1.988	9,5%	5,7%	20,7%	9,8%	47,4%
10	Industries alimentaires	17,00	18,55	8,4%	58.553	31,1%	23,9%	34,6%	7,5%	45,5%
11	Fabrication de boissons	18,60	19,83	6,2%	8.835	17,9%	21,5%	23,5%	4,7%	48,8%
12	Fabrication de produits à base de tabac	18,06	22,06	18,1%	987	54,3%	23,0%	40,7%	10,0%	50,0%
13	Fabrication de textiles	15,59	18,06	13,7%	17.764	34,2%	12,3%	22,3%	9,7%	49,4%
14	Industrie de l'habillement	16,21	21,38	24,2%	4.124	78,0%	37,5%	26,4%	9,6%	49,3%
15	Industrie du cuir et de la chaussure	16,29	19,09	14,7%	976	41,7%	27,0%	26,3%	3,3%	52,1%
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	15,78	15,98	1,3%	7.415	12,5%	14,0%	37,3%	7,3%	42,0%
17	Industrie du papier et du carton	17,85	20,43	12,6%	11.423	21,2%	9,8%	20,5%	7,5%	50,1%
18	Imprimerie et reproduction d'enregistrements	17,84	19,96	10,6%	10.862	27,4%	14,9%	28,7%	8,8%	53,9%
19	Cokéfaction et raffinage	27,88	32,44	14,1%	3.332	17,3%	17,5%	16,7%	2,6%	61,2%

20	Industrie chimique	22,22	24,89	10,7%	41.063	21,6%	15,5%	21,7%	6,3%	51,2%
21	Industrie pharmaceutique	23,26	27,90	16,6%	24.237	50,1%	31,7%	23,5%	5,9%	50,7%
22	Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique	18,11	19,84	8,7%	20.177	17,7%	11,8%	24,1%	7,3%	50,1%
23	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	18,17	19,14	5,1%	24.337	12,9%	15,8%	25,2%	4,2%	50,4%
24	Métallurgie	20,96	21,12	0,8%	26.631	8,0%	14,6%	19,8%	3,3%	48,8%
25	Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements	18,04	17,78	-1,5%	43.099	12,6%	9,2%	30,4%	4,8%	48,4%
26	Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	17,94	24,46	26,7%	14.430	31,0%	11,2%	24,6%	3,7%	40,1%
27	Fabrication d'équipements électriques	18,09	21,33	15,2%	15.388	26,5%	9,4%	26,3%	8,3%	49,7%
28	Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.	19,06	19,38	1,7%	32.246	11,8%	7,9%	24,3%	4,7%	46,5%
29	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques	19,56	19,75	1,0%	30.294	14,0%	10,3%	20,3%	3,9%	44,4%
30	Fabrication d'autres matériels de transport	20,83	20,24	-2,9%	7.577	11,0%	15,7%	14,3%	6,3%	47,7%
31	Fabrication de meubles	15,79	15,46	-2,1%	9.690	15,3%	11,0%	28,2%	5,0%	41,4%
32	Autres industries manufacturières	16,26	19,17	15,2%	4.350	51,2%	26,7%	31,0%	6,6%	37,1%
33	Réparation et installation de machines et d'équipements	18,06	19,80	8,8%	8.193	10,6%	9,7%	20,7%	3,6%	51,1%

35	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	20,66	28,25	26,9%	19.200	22,5%	12,6%	18,3%	4,4%	54,4%
36	Captage, traitement et distribution d'eau	20,26	20,90	3,1%	7.163	24,2%	14,5%	14,8%	3,7%	48,0%
37	Collecte et traitement des eaux usées	20,10	21,23	5,3%	1.899	25,3%	36,7%	10,8%	3,7%	47,2%
38	Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération	18,18	17,80	-2,1%	11.584	16,5%	18,2%	23,4%	3,1%	54,5%
39	Dépollution et autres services de gestion des déchets	16,98	18,90	10,2%	661	9,8%	7,8%	45,7%	3,1%	60,6%
41	Construction de bâtiments; promotion immobilière	19,68	18,01	-9,3%	40.440	6,5%	15,9%	27,8%	3,2%	42,6%
42	Génie civil	17,81	17,41	-2,3%	26.533	5,8%	10,1%	28,0%	1,5%	39,4%
43	Travaux de construction spécialisés	16,92	16,87	-0,3%	61.660	7,3%	9,2%	33,6%	2,3%	39,8%
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	18,13	18,36	1,3%	33.694	17,1%	11,1%	27,4%	4,0%	51,8%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	20,39	21,75	6,3%	124.519	33,1%	23,3%	24,8%	4,6%	51,5%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	15,65	17,23	9,2%	125.037	54,7%	33,9%	58,6%	23,5%	50,4%
49	Transports terrestres et transport par conduites	18,42	17,23	-6,9%	69.908	12,1%	17,5%	33,2%	11,8%	50,1%
50	Transports par eau	18,96	23,81	20,4%	582	29,0%	13,0%	18,0%	4,3%	63,8%
51	Transports aériens	19,55	28,93	32,4%	3.066	34,2%	21,3%	24,2%	9,9%	64,7%
52	Entreposage et services auxiliaires des transports	18,76	20,96	10,5%	42.084	29,7%	19,6%	24,3%	11,1%	50,1%
53	Activités de poste et de courrier	17,31	17,04	-1,6%	28.313	30,5%	22,4%	41,1%	20,3%	65,0%
55	Hébergement	14,73	16,44	10,4%	15.274	52,3%	37,2%	34,1%	11,5%	44,0%

56	Restauration	14,42	15,61	7,6%	23.440	43,3%	28,3%	70,8%	44,8%	45,6%
58	Édition	21,02	24,54	14,3%	8.384	48,9%	30,0%	22,1%	8,5%	43,3%
59	Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale	16,80	17,23	2,5%	2.389	38,3%	47,6%	39,8%	18,0%	49,8%
60	Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision	23,43	26,41	11,3%	7.028	38,8%	34,9%	7,8%	5,0%	43,5%
61	Télécommunications	21,25	24,90	14,7%	22.669	27,9%	25,5%	22,0%	12,7%	42,8%
62	Programmation, conseil et autres activités informatiques	22,76	25,58	11,0%	30.788	21,4%	17,2%	22,5%	3,1%	44,1%
63	Services d'information	20,90	23,43	10,8%	5.285	33,2%	24,3%	30,8%	7,4%	43,4%
64	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	23,96	29,32	18,3%	62.766	44,0%	23,3%	34,5%	9,6%	52,5%
65	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	23,50	27,41	14,3%	20.003	50,4%	26,4%	33,2%	8,6%	52,1%
66	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	23,00	29,46	21,9%	10.499	47,1%	24,2%	31,7%	6,1%	55,4%
68	Activités immobilières	19,04	22,01	13,5%	3.815	46,6%	30,3%	34,2%	8,6%	50,8%
69	Activités juridiques et comptables	20,57	21,68	5,1%	9.202	61,7%	51,7%	23,1%	5,2%	45,8%
70	Activités des sièges sociaux; conseil de gestion	27,38	33,24	17,6%	24.705	38,3%	31,3%	26,2%	4,1%	36,8%

71	Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques	22,22	24,81	10,4%	25.577	28,0%	20,5%	26,3%	5,8%	41,9%
72	Recherche-développement scientifique	25,50	28,59	10,8%	9.566	40,3%	37,5%	19,4%	4,7%	40,1%
73	Publicité et études de marché	22,13	24,52	9,7%	6.602	44,6%	36,1%	22,6%	8,5%	40,3%
74	Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	18,45	19,76	6,6%	1.891	49,4%	48,5%	31,3%	5,2%	42,4%
75	Activités vétérinaires	20,01	22,66	11,7%	521	48,6%	29,0%	40,2%	5,0%	46,2%
77	Activités de location et location-bail	20,67	21,25	2,7%	4.800	28,6%	16,0%	20,1%	4,5%	46,0%
78	Activités liées à l'emploi	17,64	17,94	1,7%	107.728	45,7%	39,1%	42,3%	14,0%	54,4%
79	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	17,18	21,52	20,2%	4.373	64,7%	33,8%	22,8%	18,8%	48,4%
80	Enquêtes et sécurité	17,69	17,59	-0,6%	12.456	15,2%	6,5%	35,7%	13,4%	69,6%
81	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	16,02	17,77	9,8%	84.507	69,2%	32,4%	78,5%	30,4%	60,8%
82	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	19,49	24,18	19,4%	15.847	58,7%	35,9%	27,0%	9,1%	45,3%
85	Enseignement	21,05	22,42	6,1%	129.355	61,7%	59,8%	16,8%	12,3%	46,3%
86	Activités pour la santé humaine	21,05	25,24	16,6%	109.845	75,6%	56,1%	51,2%	16,3%	46,2%
87	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	19,17	20,75	7,6%	54.459	78,3%	59,3%	57,9%	31,7%	51,4%
88	Action sociale sans hébergement	15,78	14,17	-11,4%	56.907	56,5%	62,5%	60,1%	17,0%	57,4%
90	Activités créatives, artistiques et de spectacle	19,38	18,90	-2,5%	3.780	40,0%	36,3%	40,6%	16,0%	47,9%

91	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	18,45	19,45	5,1%	2.880	36,7%	33,4%	37,5%	23,6%	47,8%
92	Organisation de jeux de hasard et d'argent	20,24	20,81	2,7%	1.270	39,6%	15,0%	26,6%	5,5%	40,8%
93	Activités sportives, récréatives et de loisirs	17,53	17,77	1,4%	6.284	31,2%	15,0%	46,2%	19,5%	49,3%
94	Activités des organisations associatives	20,60	24,36	15,4%	15.935	49,9%	40,0%	35,1%	18,1%	39,6%
95	Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques	16,14	15,97	-1,1%	1.828	27,3%	49,3%	5,8%	4,0%	61,3%
96	Autres services personnels	13,26	15,23	12,9%	8.109	73,8%	52,5%	40,0%	20,2%	63,9%

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

Tableau 19 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire (2014)*

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 en 2014.

CP	Ouvriers	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial
100	CP auxiliaire pour ouvriers	2.961	3.300	10,3%
109	Industrie de l'habillement et de la confection	2.445	3.212	23,9%
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques	3.049	3.296	7,5%
112	Entreprises de garage	3.021	3.042	0,7%
115	Industrie verrière	2.869	3.225	11,0%
116	Industrie chimique	3.422	3.926	12,8%
118	Industrie alimentaire	2.785	3.240	14,0%
119	Commerce alimentaire	2.522	2.702	6,7%
120	Industrie textile et bonneterie	2.557	2.976	14,1%
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	2.565	2.677	4,2%
124	Construction	2.910	2.948	1,3%
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois	2.522	2.649	4,8%
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	3.076	3.371	8,8%
136	Transformation du papier et du carton	2.741	3.149	13,0%
140	Transport et logistique	2.839	2.716	-4,5%
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques	2.810	2.990	6,0%
302	Industrie hôtelière	2.332	2.436	4,3%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.484	2.574	3,5%

CP	Employés	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial
201	Commerce de détail indépendant	2.210	2.481	10,9%
202	Employés du commerce de détail alimentaire	2.409	2.677	10,0%
207	Employés de l'industrie chimique	3.586	4.103	12,6%
209	Employés des fabrications métallurgiques	3.132	3.364	6,9%
210	Employés de la sidérurgie	3.903	4.045	3,5%

211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole	4.209	5.250	19,8%
214	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie	2.569	3.000	14,4%
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	2.476	3.371	26,5%
218	Commission paritaire nationale pour employés	3.192	3.313	3,7%
220	Employés de l'industrie alimentaire	2.940	3.238	9,2%
221	Employés de l'industrie papetière	3.238	3.542	8,6%
222	Employés de la transformation du papier et du carton	2.715	3.099	12,4%
226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes	2.994	3.000	0,2%
302	Industrie hôtelière	2.410	2.547	5,4%
306	Entreprises d'assurances	3.640	4.212	13,6%
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances	3.269	4.510	27,5%
310	Banques	3.897	4.778	18,4%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.506	2.626	4,6%

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

Tableau 20 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2014)*

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 en 2014.

ISCO	Professions	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial	Part des femmes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel
11	Directeurs généraux d'entreprise	49,21	54,70	10,0%	11,8%	11,1%	5,2%
12	Managers de services administratifs et commerciaux	35,24	39,72	11,3%	14,4%	13,4%	3,7%
13	Managers, production et services spécialisés	35,37	38,55	8,2%	13,2%	12,4%	2,6%
14	Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	25,84	27,56	6,2%	11,3%	10,7%	6,5%
21	Spécialistes des sciences techniques	25,99	28,50	8,8%	15,1%	14,4%	2,6%
22	Spécialistes de la santé	25,16	33,23	24,3%	70,4%	45,7%	25,6%
23	Spécialistes de l'enseignement	22,34	24,02	7,0%	63,6%	14,4%	14,1%
24	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	26,04	30,39	14,3%	39,5%	17,5%	4,5%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	25,76	27,60	6,7%	18,5%	18,8%	4,1%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	25,61	27,59	7,2%	48,5%	20,5%	7,3%
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	21,01	22,78	7,8%	13,2%	19,1%	5,1%
32		20,91	22,35	6,4%	78,0%	47,8%	14,3%
33	Professions intermédiaires, finance et administration	20,59	22,32	7,8%	50,7%	26,9%	6,6%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	18,18	18,93	4,0%	61,6%	25,5%	9,7%
35	Techniciens de l'information et des communications	19,80	20,82	4,9%	18,6%	24,9%	6,5%

41	Employés de bureau	16,98	18,19	6,7%	60,1%	29,6%	9,6%
42	Employés de réception, guichetiers et assimilés	16,70	18,13	7,9%	59,4%	34,7%	12,2%
43	Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	17,53	18,60	5,8%	42,4%	28,4%	9,3%
44	Autres employés de type administratif	15,94	16,64	4,2%	35,6%	32,4%	18,1%
51	Personnel des services directs aux particuliers	14,15	15,68	9,8%	41,7%	57,2%	34,0%
52	Commerçants et vendeurs	14,33	16,87	15,1%	64,6%	60,8%	24,2%
53	Personnel soignant	16,98	17,98	5,6%	85,1%	62,2%	33,2%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	16,78	17,87	6,1%	13,1%	21,7%	11,6%
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	16,13	16,29	1,0%	1,5%	30,4%	3,6%
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	15,79	17,41	9,3%	3,8%	25,3%	4,6%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	15,63	18,01	13,2%	22,4%	28,1%	8,7%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	15,38	17,50	12,1%	5,5%	20,5%	4,5%
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	14,07	15,24	7,7%	21,5%	35,5%	10,8%
81	Conducteurs de machines et d'installations fixes	15,55	18,11	14,1%	17,2%	26,9%	7,4%
82	Ouvriers de l'assemblage	15,62	17,99	13,2%	17,8%	26,5%	5,1%
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	16,32	16,34	0,1%	5,4%	25,6%	10,2%
91	Aides de ménage	13,66	14,88	8,2%	75,6%	78,4%	35,9%
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	14,73	16,70	11,8%	18,6%	32,9%	11,3%
96	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	14,47	15,56	7,0%	21,7%	50,5%	11,1%

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 (2009-2014)	7
Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2014)	13
Tableau 3 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2014)	15
Tableau 4 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2014)*	15
Tableau 5 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2014)	20
Tableau 6 : Taux d'emploi selon le sexe (2006-2014)	24
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 (2014)	26
Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de tous les secteurs (2014)	27
Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps partiel (en euros) et écart salarial selon le pourcentage d'activité à temps partiel (2014)*	30
Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2014)*	33
Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2014)*	33
Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2014)*	35
Tableau 13 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2014)*	37
Tableau 14 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2014)*	38
Tableau 1521 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) en fonction du nombre d'enfants et écart salarial (2014)*	39
Tableau 16 : Décomposition de l'écart salarial : subdivision de la partie expliquée (2014)*	57
Tableau 17 : Décomposition de l'écart salarial : isolement des facteurs (2014)*	59
Tableau 18 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2014)*	73
Tableau 19 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire (2014)*	79
Tableau 20 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2014)*	81

Liste des graphiques

Graphique 1 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2014)	8
Graphique 2 : Écart salarial total (en euros) (2014)	9
Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2014)*	10
Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et l'écart salarial (2006, 2010, 2014)*	12
Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et l'écart salarial (2006, 2010, 2014)*	14
Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et l'écart salarial (2006, 2010, 2014)*	16
Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et l'écart salarial (2006, 2010, 2014)*	17
Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2014)	18
Graphique 9 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2014)	19
Graphique 10 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2014)	21
Graphique 11 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2014)	22
Graphique 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2014)	23
Graphique 13 : Écart salarial sur base des salaires horaires ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2014)	24
Graphique 14 : Différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial entre travailleurs à temps plein et à temps partiel et selon le sexe (2014)*	29
Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2014)	30
Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2014)	32
Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2014)	34
Graphique 18 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2014)	36
Graphique 19 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2014)	40
Graphique 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2014)*	42
Graphique 21 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2014)*	44
Graphique 22 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2014)	45

Graphique 23 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2014)	50
Graphique 24 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2014)*	51
Graphique 25 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2014)*	52
Graphique 26 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2014)*	53
Graphique 27 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2014)	55

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

Hildegard Van Hove (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes)
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/2017/10.043/3