



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

## Rapport 2016

## Table des matières

|                                                                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Introduction .....                                                                                                              | 4  |
| Le rapport 2016.....                                                                                                            | 5  |
| 1. L'écart salarial .....                                                                                                       | 6  |
| 1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels .....                                                                      | 6  |
| 1.2 Part de la masse salariale totale .....                                                                                     | 7  |
| 1.2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables<br>rémunérés et dans la masse salariale ..... | 7  |
| 1.2.2 Écart salarial total.....                                                                                                 | 8  |
| 1.2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut                                         | 10 |
| 1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel .....                                                                        | 11 |
| 1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein.....                                                        | 12 |
| 1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein.....                                                        | 14 |
| 1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein .....                                                        | 15 |
| 1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel .....                                    | 16 |
| 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.....                                                                                          | 23 |
| 1.7 Taux d'emploi.....                                                                                                          | 27 |
| 1.8 Enquête et estimations complémentaires.....                                                                                 | 28 |
| 1.8.1 Élargissement aux petites entreprises .....                                                                               | 28 |
| 1.8.2 Élargissement à l'ensemble de l'économie .....                                                                            | 29 |
| 2. Facteurs d'inégalité.....                                                                                                    | 30 |
| 2.1 Travail à temps partiel .....                                                                                               | 30 |
| 2.1.1 Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.....                                                | 30 |
| 2.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés .....                                                                 | 32 |
| 2.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à<br>temps partiel .....             | 33 |
| 2.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein .....                                    | 34 |

|                                                                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2 Âge .....                                                                                                                                      | 35 |
| 2.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial .....                                                              | 35 |
| 2.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge .....                                                                                                  | 36 |
| 2.3 Niveau de formation .....                                                                                                                      | 37 |
| 2.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation et écart salarial .....                                                          | 37 |
| 2.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation.....                                                                                              | 38 |
| 2.4 État civil et composition du ménage.....                                                                                                       | 39 |
| 2.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial .....                                                                    | 39 |
| 2.4.2 Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage et écart salarial .....                                                                   | 40 |
| 2.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage .....                                                                                                  | 41 |
| 2.5 Nationalité.....                                                                                                                               | 43 |
| 2.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial.....                                                       | 43 |
| 2.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des<br>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.....                                                                                                                        | 51 |
| 2.6.5 Taille de l'entreprise.....                                                                                                                  | 54 |
| 2.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires.....                                                                                          | 54 |
| 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.....                                                                                                                            | 90 |
| Liste des graphiques.....                                                                                                                          | 91 |

## 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. Une analyse des liens entre l'écart salarial et ces différents facteurs est proposée dans le dernier chapitre, « Expliquer l'écart salarial ».

Le rapport sur l'écart salarial n'utilise que des sources de données officielles. Les calculs se font conformément aux indicateurs européens. Pour calculer la plupart des indicateurs, nous utilisons les données issues de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Cette enquête offre des données très fiables pour les entreprises d'au moins 10 travailleurs de l'industrie et des services marchands. Tous les quatre ans (2006, 2010,...), l'enquête est élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé ainsi qu'au secteur socio-culturel. Pour l'année 2013, cet élargissement n'a donc pas eu lieu. 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 2016

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 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 pouvons parler d'une légère diminution. La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel.

Dans les rapports 2013, 2014 et 2015, 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 légèrement augmenté en 2013, en comparaison avec l'année précédente. 45,3% des travailleuses sont actuellement occupées à temps partiel. Chez les hommes, ce pourcentage a diminué en 2013, pour atteindre 9,9%. N'oublions pas que le travail à temps partiel n'est pas simplement une question de préférence personnelle. Chercher du travail à temps plein n'implique pas toujours d'en trouver. 23% des femmes travaillant à temps partiel et 25% des hommes travaillant à temps partiel indiquent ne pas trouver de travail à temps plein, ou encore ne pas avoir de possibilité de travailler à temps plein dans le cadre de l'emploi qu'ils exercent. Pour 50% des femmes travaillant à temps partiel et 26% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel.

Comme chaque année, le présent rapport étudie les différents facteurs qui jouent un rôle dans l'écart salarial ainsi que la mesure dans laquelle ils y contribuent concrètement.

Les chiffres du rapport 2016 concernent les données de l'enquête de l'année 2013.

# 1. L'écart salarial

## 1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels

Pour avoir une idée précise de ce qu'implique précisément l'écart salarial, il est important de faire la distinction entre l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens et l'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens. Il n'existe en effet aucun chiffre univoque permettant d'exprimer « l'écart salarial ». Lorsque nous prenons en considération l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires, nous ne tenons pas compte des différences entre les femmes et les hommes au niveau de la durée du travail, alors que l'écart salarial sur base des salaires annuels reflète justement ces différences.

**Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2009-2013)**

|                                     | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Écart salarial en salaires horaires | 11%  | 10%  | 10%  | 9%   | 8%   |
| Écart salarial en salaires annuels  | 23%  | 23%  | 22%  | 22%  | 21%  |

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

Tous secteurs et toutes tailles d'entreprises confondus<sup>1</sup>, les femmes ont gagné en moyenne 8% de moins par heure que les hommes en 2013. En 2009, ce pourcentage était encore de 11%. Nous pouvons donc parler d'une légère 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 21% en 2013.

L'explication des différences importantes entre l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens et l'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens se situe principalement dans le fait que les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. En travaillant moins d'heures, le salaire annuel brut moyen des femmes est beaucoup moins élevé que celui des hommes. Le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes constitue justement une grande partie de l'inégalité constatée sur le marché du travail. Ce phénomène est associé à une répartition inégale des tâches de soins, mais également aux attentes stéréotypées du marché du travail et à la ségrégation : de très nombreux métiers exercés par beaucoup de femmes sont organisés dans le sens du travail à temps partiel, comme par exemple la distribution ou le nettoyage.

Ceci démontre que les deux chiffres mentionnés dans le tableau ci-dessus ont leur importance. 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 typiquement féminines sont en moyenne moins bien rémunérées). Par contre, l'écart salarial encore plus large au niveau

---

1 Après extrapolation des données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires pour les secteurs manquants et les petites entreprises, voir point 1.8.

des salaires annuels met surtout en évidence la répartition toujours inégale des tâches de soins dans notre société.

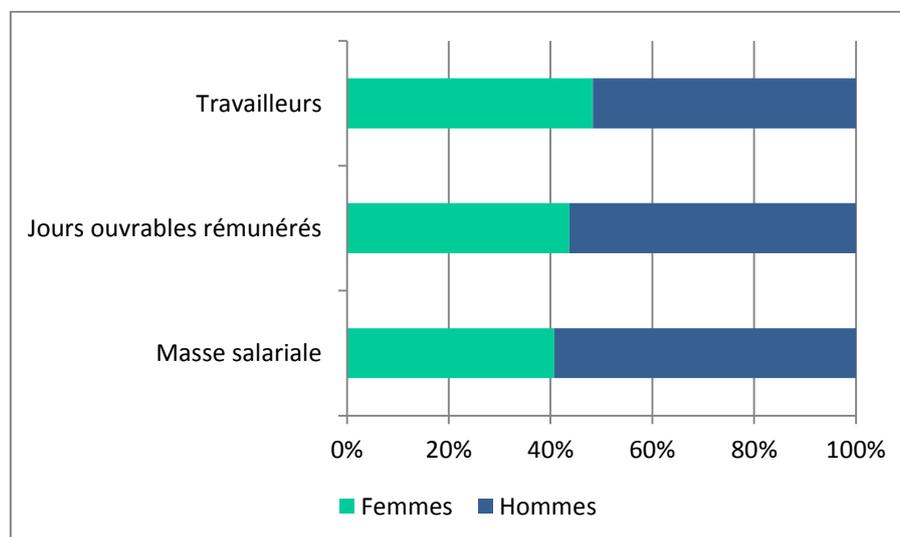
## 1.2 Part de la masse salariale totale

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 2013, la part de travailleuses sur le marché du travail s'élevait à 48,30%, contre 47,50% en 2012. En ce qui concerne les hommes, ce pourcentage a diminué de 52,50% en 2012 à 51,70% en 2013. Année après année, nous nous dirigeons donc de plus en plus vers une répartition équilibrée des travailleurs ; autant de femmes que d'hommes. Mais bien que 48,30% des travailleurs étaient des femmes, seuls 43,70% du nombre de jours ouvrables rémunérés<sup>2</sup> ont été prestés par des femmes en 2013, parce que les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. Les chiffres confirment donc à nouveau la problématique que nous avons abordée dans le chapitre 1.1.

**Graphique 1 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2013)**



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

---

<sup>2</sup> 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 (7 heures 36 minutes pour 1 jour de travail).

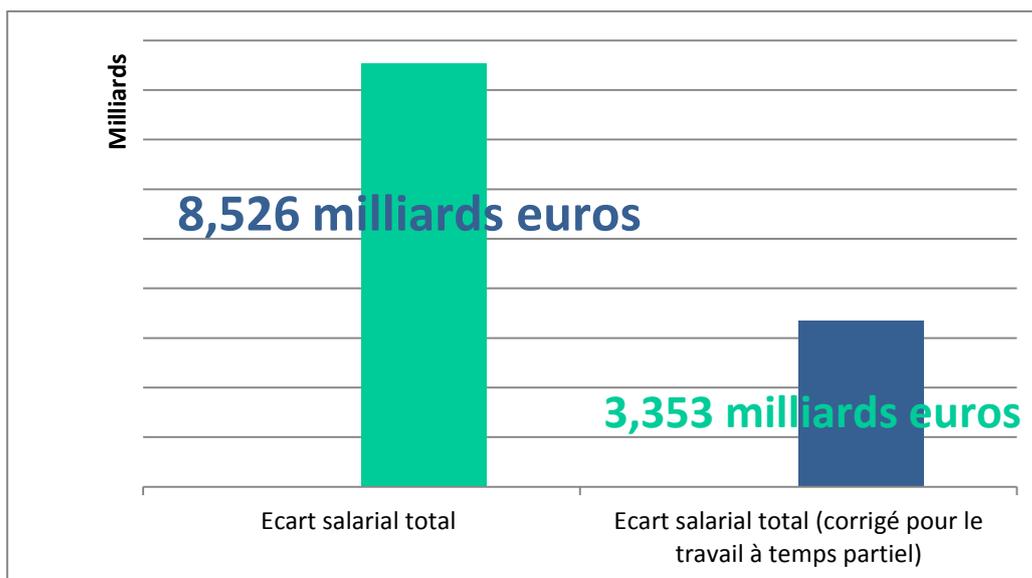
Le fait que le salaire annuel brut moyen des femmes soit moins élevé que celui des hommes peut donc s'expliquer par le fait, d'une part, que les femmes prestent moins d'heures et, d'autre part, que ces heures sont également en moyenne moins bien rémunérées, car bien qu'en 2013, les femmes représentaient 43,70% des jours ouvrables rémunérés, elles n'ont touché que 40,72% de la masse salariale totale.

L'écart salarial en salaires horaires explique donc la différence entre la part des femmes dans les jours ouvrables rémunérés et la part des femmes dans la masse salariale totale, tandis que l'explication de la différence entre la part des femmes parmi les travailleurs et la part des femmes dans les jours ouvrables rémunérés est à chercher du côté des attentes stéréotypées selon lesquelles une femme va davantage travailler à temps partiel.

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) (2013)**



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

En 2013, les hommes ont gagné un total de 66,676 milliards d'euros, alors que les femmes ont gagné 45,799 milliards d'euros (soit 20,877 milliards d'euros de moins) au cours de cette même année. Cette différence est principalement due au fait qu'il y ait plus d'hommes que de femmes au travail. Cet aspect est pris en compte dans le calcul de l'écart salarial global.

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 2013, 48,30% des salariés étaient des femmes, et au total, 112,474 milliards d'euros ont été versés comme salaires. À salaires égaux, les salariées auraient donc dû toucher 54,325 milliards d'euros (48,30% de 112,474 milliards d'euros). Or, elles n'ont effectivement gagné que 45,799 milliards d'euros, soit 8,526 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 des jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes plutôt que la part des femmes parmi tous les salariés. 43,70% des jours rémunérés ont été prestés par des femmes, elles auraient par conséquent dû toucher 49,151 milliards d'euros (43,70% de 112,474 milliards d'euros), soit 3,353 milliards de plus que les 45,799 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. La somme salariale totale corrigée s'élève à 111,234 milliards d'euros pour 2013. Si l'on convertit selon les chiffres de 2012, les femmes ont gagné 8,432 milliards d'euros trop peu, ou 3,316 milliards d'euros si l'on corrige pour le travail à temps partiel.

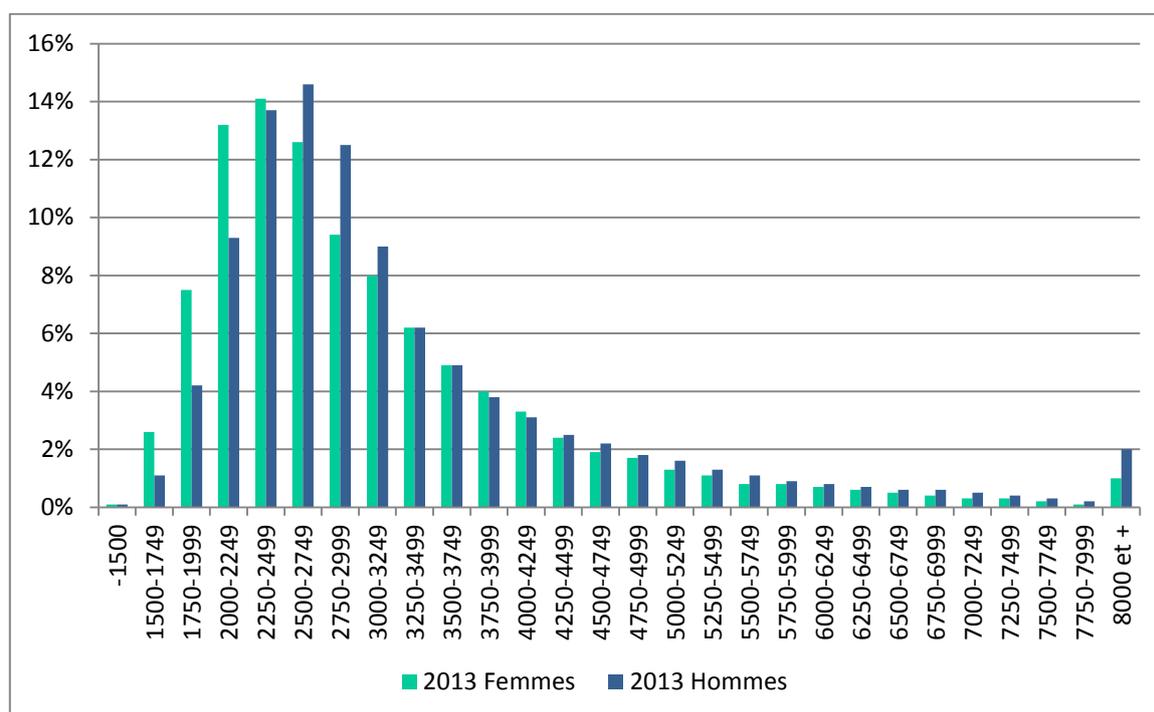
Lorsque nous comparons cet écart salarial total (8,432 milliards d'euros) avec celui de 2012 (7,972 milliards d'euros), nous remarquons immédiatement une importante augmentation. Il faut toutefois rester prudent avec cette comparaison de l'écart salarial total par rapport à l'année précédente. Supposons en effet qu'au cours d'une certaine année, de très nombreuses femmes passent du chômage à un emploi à temps partiel : ceci ferait fortement augmenter l'écart salarial total, parce que la part des femmes parmi les travailleurs augmente fortement, mais que le salaire n'augmente pas proportionnellement, vu qu'il s'agit ici d'emplois à temps partiel. Reste alors à savoir si ce passage du chômage à un emploi à temps partiel est réellement une aussi mauvaise nouvelle qu'il y paraît ?

C'est pourquoi l'écart salarial total corrigé sur le plan du travail à temps partiel constitue un meilleur critère pour faire la comparaison avec les années précédentes. En 2012, cet écart salarial s'élevait à 3,415 milliards d'euros, alors qu'en 2013, il est de 3,316 milliards d'euros (corrigé en fonction de l'indice santé de 2013). Bien que cela représente une légère diminution par rapport à 2012, ce montant reste extraordinairement élevé.

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

Lorsque nous comparons les salaires mensuels bruts entre eux, nous prenons uniquement en compte les travailleurs à temps plein. 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. Vu que nous comparons uniquement ici les femmes travaillant à temps plein et les hommes travaillant à temps plein, nous ne devrions en principe observer aucune différence. Le graphique ci-dessus démontre pourtant le contraire.

**Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2013)**



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. Le schéma de la répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire reste très comparable au fil des années. Nous observons toutefois quelques petits changements çà et là.

Nous remarquons que les femmes sont surreprésentées dans les catégories de moins de 2.500 euros, tandis que les hommes sont les plus représentés parmi les échelles salariales les plus élevées.

En 2013, environ un quart (23,4%) des femmes ont gagné moins de 2.250 euros bruts par mois (ce pourcentage était de 25,8% en 2012, et de 32,0% en 2011), alors que parmi les hommes, seul un sixième (14,7%) a gagné moins de 2.250 euros bruts par mois (contre 15,2% en 2012 et 19,90% en 2011). Les indexations des salaires contribuent bien entendu au fait que tant les hommes que les

femmes gagnent davantage année après année, avec par conséquent de moins en moins de travailleurs dont le salaire se situe en dessous de la limite de 2.250 euros bruts par mois. Autre observation remarquable : plus de la moitié des femmes travaillant à temps plein gagnent moins de 2.750 euros bruts par mois, alors que seuls 43% des hommes ont un salaire de moins de 2.750 euros bruts par mois.

17% des femmes travaillant à temps plein et 21% des hommes travaillant à temps plein ont gagné plus de 4.000 euros bruts par mois en 2013. Le pourcentage de femmes ayant reçu plus de 5.000 euros bruts par mois est passé de 4,9% en 2010 à 6,7% en 2011. En 2012, cette tendance s'est poursuivie et le pourcentage a augmenté à 7,5% ; en 2013, le nombre de femmes dans les échelles salariales élevées a continué à augmenter ; leur part s'élevait à 8,1%. Chez les hommes, nous observons une évolution similaire, mais leurs nombres restent plus importants : 6,1% en 2007, 6,6% en 2008, 7,6% en 2009, 9,1% en 2010, 9,9% en 2011, 10,5% en 2012 et jusqu'à 11% en 2013. Nous sommes donc par conséquent encore loin d'une représentation équilibrée des femmes au sommet de la hiérarchie.

### **1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel**

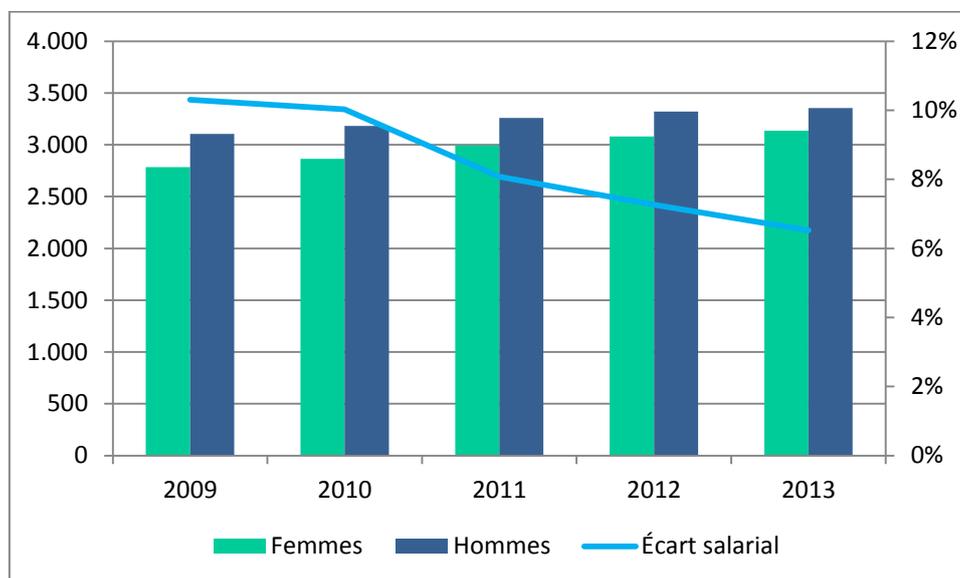
Les différences entre les salaires bruts moyens des femmes et des hommes peuvent être représentées de différentes manières. L'ancien indicateur officiel au niveau européen était l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des femmes et des hommes travaillant à temps plein. C'était un indicateur 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. Le secteur public et le secteur semi-public (enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel) ne sont pas repris dans ces données.

### 1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

**Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2009-2013)**



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 les années 2009 à 2013. En 2013, les hommes travaillant à temps plein ont en moyenne gagné 3.356 euros bruts par mois ; les femmes ont gagné en moyenne 2.199 euros de moins (3.137 euros bruts par mois). En 2012, cette différence était de 241 euros, et en 2011 de 263 euros. En 2013, les hommes travaillant à temps plein ont en moyenne gagné 58 euros de plus que l'année précédente. Chez les femmes, cette augmentation est clairement plus forte, à savoir 98 euros. Par conséquent, l'écart salarial relatif aux travailleurs à temps plein a continué à diminuer en 2013, pour atteindre 6,5%.

**Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2013)**

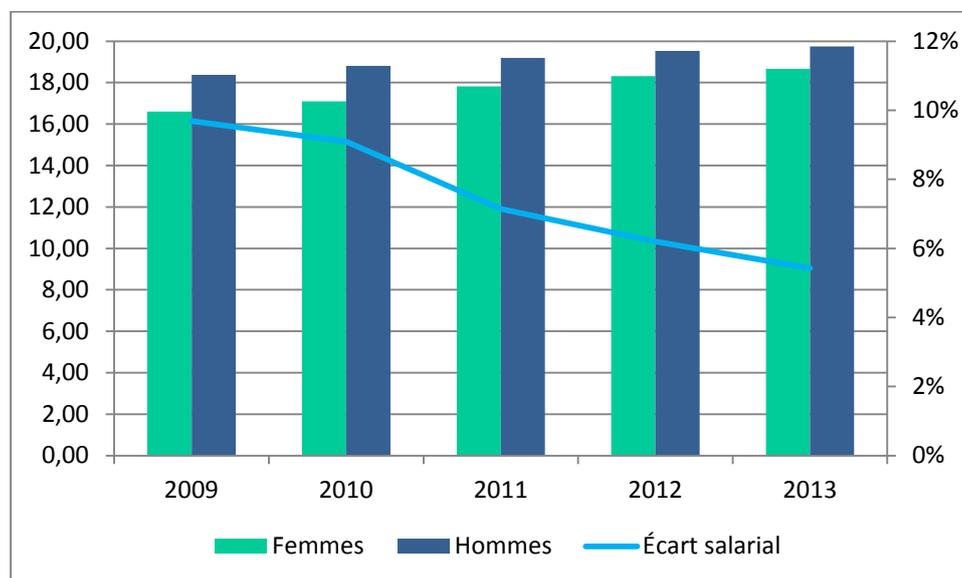
|                            | Femmes | Hommes | Écart salarial |
|----------------------------|--------|--------|----------------|
| 1999                       | 1.907  | 2.341  | 19%            |
| 2000                       | 1.974  | 2.392  | 17%            |
| 2001                       | 2.099  | 2.502  | 16%            |
| 2002                       | 2.165  | 2.529  | 14%            |
| 2003                       | 2.231  | 2.679  | 17%            |
| 2004                       | 2.343  | 2.757  | 15%            |
| 2005                       | 2.387  | 2.807  | 15%            |
| 2006                       | 2.491  | 2.846  | 12%            |
| 2006*<br>(enquête élargie) | 2.501  | 2.843  | 12%            |
| 2007                       | 2.577  | 2.918  | 12%            |
| 2008                       | 2.682  | 3.022  | 11%            |
| 2009                       | 2.785  | 3.105  | 10%            |
| 2010                       | 2.863  | 3.182  | 10%            |
| 2010*<br>(enquête élargie) | 2.926  | 3.197  | 8%             |
| 2011                       | 2.995  | 3.258  | 8%             |
| 2012                       | 3.079  | 3.320  | 7%             |
| 2013                       | 3.137  | 3.356  | 7%             |

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

Le tableau ci-dessus montre l'évolution du salaire mensuel brut des hommes et des femmes travaillant à temps plein et de l'écart salarial depuis 1999. Le salaire brut connaît chaque année une évolution positive tant chez les femmes que chez les hommes. Cette évolution est toutefois généralement plus prononcée chez les femmes. Entre 2010 et 2013, le salaire mensuel brut moyen des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 10%, alors qu'il n'a augmenté que de 5% chez les hommes. Au cours des 10 dernières années, le salaire mensuel brut moyen des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 41%, contre une augmentation de 25% 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 (2009-2013)**



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 entre 2009 et 2013. 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 2013, le salaire horaire moyen des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 9%, tandis que cette augmentation n'est que de 5% pour les hommes. Ce qui a réduit l'écart salarial au cours des dernières années ; il s'élevait encore à 5% en 2013. Le tableau qui suit nous permet de constater que cet écart salarial a déjà 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 (1999-2013)**

|                            | Femmes | Hommes | Écart salarial |
|----------------------------|--------|--------|----------------|
| 1999                       | 11,45  | 13,75  | 17%            |
| 2000                       | 11,89  | 14,05  | 15%            |
| 2001                       | 12,56  | 14,73  | 15%            |
| 2002                       | 12,88  | 14,89  | 13%            |
| 2003                       | 13,14  | 15,60  | 16%            |
| 2004                       | 14,15  | 16,25  | 13%            |
| 2005                       | 14,38  | 16,68  | 14%            |
| 2006                       | 15,00  | 16,93  | 11%            |
| 2006*<br>(enquête élargie) | 15,24  | 16,98  | 10%            |
| 2007                       | 15,48  | 17,36  | 11%            |
| 2008                       | 16,11  | 18,00  | 11%            |
| 2009                       | 16,60  | 18,38  | 10%            |
| 2010                       | 17,10  | 18,81  | 9%             |
| 2010*<br>(enquête élargie) | 17,48  | 18,92  | 8%             |
| 2011                       | 17,82  | 19,19  | 7%             |
| 2012                       | 18,32  | 19,53  | 6%             |
| 2013                       | 18,67  | 19,74  | 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 (2013)**

|                | Total salaires annuels | Composante salaires | Composante primes |
|----------------|------------------------|---------------------|-------------------|
| Femmes         | 41.351                 | 37.044              | 4.307             |
| Hommes         | 44.226                 | 39.722              | 4.504             |
| Écart salarial | 7%                     | 7%                  | 4%                |

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

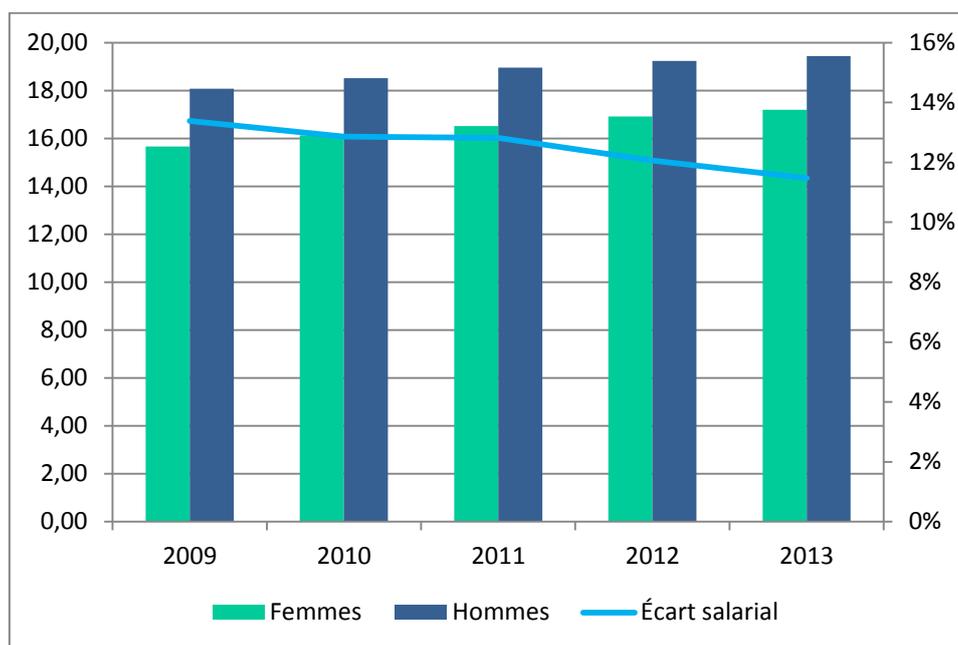
Lorsque nous comparons l'écart salarial calculé sur base des salaires annuels en 2013 avec celui de 2012, nous constatons peu de changement. En 2012, cet écart salarial s'élevait à 7,2%, tandis qu'en 2013, il a légèrement diminué à 6,5%. L'écart salarial au niveau de la composante « salaire » a diminué de 7,5% à 6,7%, tandis que l'écart salarial au niveau des primes a connu une diminution moins marquée, de 4,8% à 4,4%. 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. Lorsque nous regardons les chiffres d'il y a 10 ans (2003), nous constatons, pour l'écart salarial basé respectivement sur la composante « salaire » et la composante « primes », des pourcentages de 16% et 13%. La situation a donc bien évolué, mais tant qu'il est toujours question d'un écart, il faut poursuivre le travail.

#### **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. Si nous ne prenions en compte que les travailleurs à temps partiel, l'écart salarial ne serait pas si élevé, vu que les hommes qui travaillent à temps partiel gagnent également moins 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 une grande influence (vu qu'ils constituent une petite minorité). Nous ajoutons donc ici à la population un groupe important de femmes qui travaillent à temps partiel (et sont donc moins bien rémunérées), et un petit groupe d'hommes qui travaillent à temps partiel (et sont donc moins rémunérés), ce qui fait augmenter l'écart salarial.

Les différences entre ces chiffres et ceux de la rubrique « L'écart salarial en salaires horaires et annuels » (chapitre 1.1) sont dues à l'utilisation de différents domaines d'application. 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 chapitre 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 (2009-2013)**

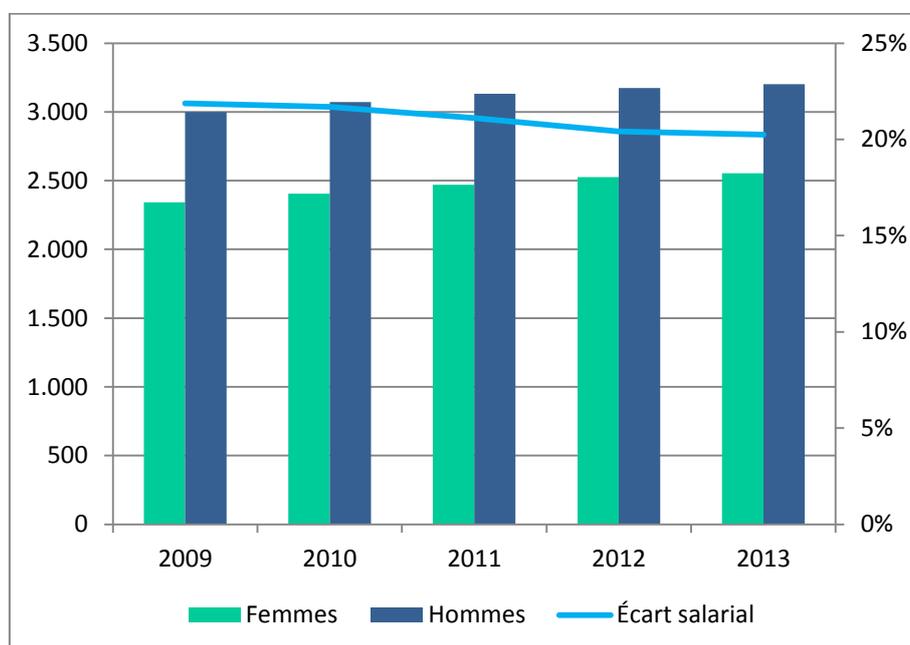


Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait à 11% en 2013. Les hommes gagnaient en moyenne 19,4 euros bruts de l'heure, contre 17,2 euros en moyenne pour les femmes. En 2011 et 2012, cet écart salarial était encore respectivement de 13% et 12%. Vu que le salaire horaire brut des femmes travaillant à temps plein et à temps partiel a toujours augmenté légèrement plus rapidement que celui des hommes au cours des dernières années, nous pouvons parler d'une légère diminution de l'écart salarial.

### 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 (2009-2013)**



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.

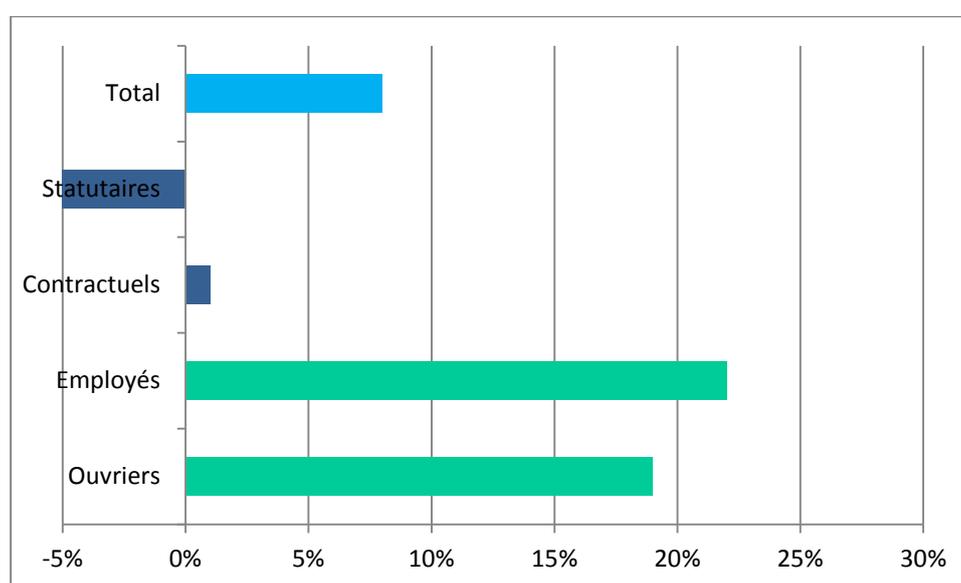
L'écart salarial entre les femmes et les hommes sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait à 20% en 2013. Calculé sur base des salaires horaires bruts, il était seulement de 11%. Ensemble, les hommes travaillant à temps plein et à temps partiel ont en moyenne gagné 3.201 euros bruts par mois en 2013. 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 2.553 euros bruts par mois. Par rapport à 2012, cela représente, tant pour les femmes que pour les hommes, une augmentation d'exactly 27 euros bruts par mois, avec pour conséquence un écart salarial exprimé en pourcentage qui diminue à peine. La diminution clairement perceptible en 2011 et 2012 ne s'est donc pas poursuivie en 2013.

## 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.

### 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 (2013)**



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 1%, et qu'il est même négatif chez les fonctionnaires statutaires (-5%). Le chiffre global de l'écart salarial (8% ; voir tableau 1 ci-dessus) 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 a légèrement diminué parmi les ouvriers (21% en 2006, 19% en 2010 et 19% en 2013) alors qu'il a suivi une tendance plus clairement à la baisse parmi les employés (28% en 2006, 25% en 2010 et 22% en 2013). La question est évidemment de savoir si cette tendance à la baisse va se maintenir, puisque l'écart salarial chez les employés a désormais atteint environ le même niveau que l'écart salarial chez les ouvriers. Dans le secteur public, nous

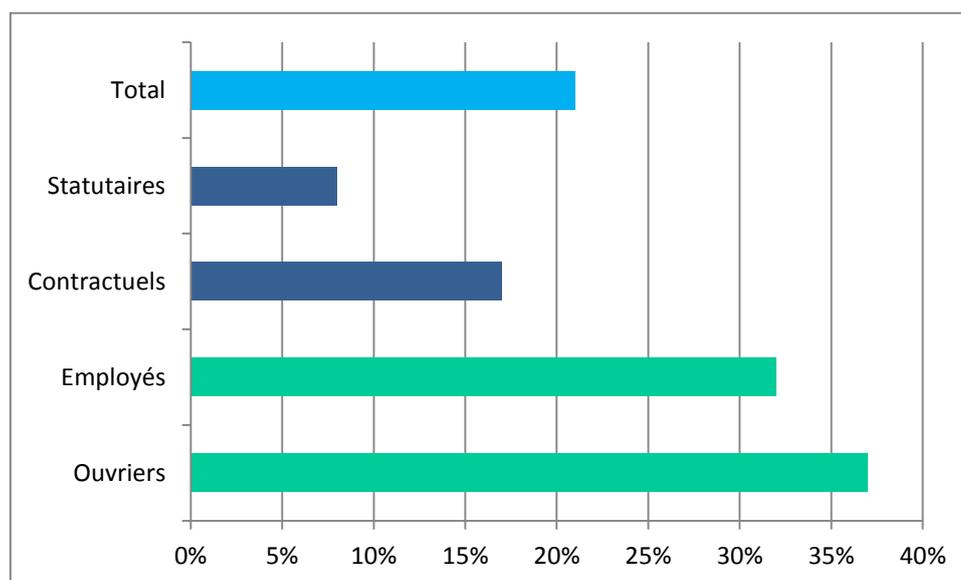
observons également une diminution pour les contractuels. En 2006, l'écart salarial parmi les contractuels était encore de 5%, puis de 3% en 2010, et enfin de 1% en 2013. Chez les statutaires, l'écart salarial était négatif en 2006 (-2%), tout comme en 2010 (-4%), et en 2013, il était de -5%. Nous pouvons donc parler ici d'un écart salarial croissant (dans l'autre sens).

Le secteur public n'est pas repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Sur base des données du Bureau fédéral du Plan, nous pouvons décliner les résultats en fonction du statut et du secteur. L'écart salarial peut ainsi être calculé séparément pour les fonctionnaires statutaires, les fonctionnaires contractuels, les ouvriers et les employés. Notons qu'il existe une inégalité de genre dans le secteur public entre les contractuels et les statutaires (les personnes nommées à titre définitif) : deux tiers (61%) des fonctionnaires masculins sont nommés, contre à peine la moitié (48%) chez les fonctionnaires féminins.

#### 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 (2013)**



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

Dans le secteur privé, les ouvrières avaient gagné 37% 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 – tant globalement qu'en fonction du statut – très similaire à celle de l'écart salarial sur le plan des salaires horaires bruts. L'écart de genre en termes de durée de travail est en effet resté particulièrement stable au cours de cette période.

## 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 (2013)**

|                                                     |               | Femmes     | Hommes      | Écart salarial |
|-----------------------------------------------------|---------------|------------|-------------|----------------|
| Remboursement déplacements domicile-lieu de travail | Part          | 51%        | 58%         |                |
|                                                     | Montant moyen | € 413,75   | € 483,15    | 14%            |
| Contribution pension complémentaire                 | Part          | 9%         | 12%         |                |
|                                                     | Montant moyen | € 498,39   | € 802,34    | 38%            |
| Options sur actions                                 | Part          | 0,46%      | 0,99%       |                |
|                                                     | Montant moyen | € 7.514,67 | € 12.235,76 | 39%            |

Source : DGS, Statistiques fiscales

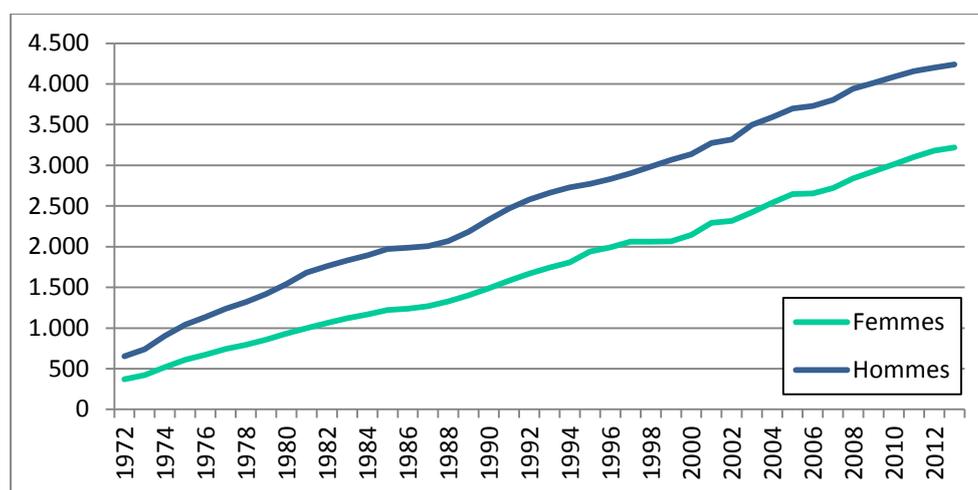
En 2013, 58% des hommes et 51% des femmes ont reçu une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. Les hommes ont en moyenne reçu 483,15 euros, contre 413,75 euros pour les femmes. L'écart salarial était donc de 14% en 2013. En 2011, il s'élevait encore à 29%. Cette diminution exceptionnelle est due à une forte diminution du montant moyen remboursé aux hommes en 2012 pour leurs trajets domicile-lieu de travail : ils ont alors reçu 161 euros de moins que l'année précédente, alors que ce montant n'a diminué que de 49 euros pour les femmes. En 2013, ces chiffres sont restés plus ou moins stables. Lorsque nous considérons les montants relatifs à la pension complémentaire, il apparaît qu'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 802,34 euros, contre 498,39 euros seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 38% de moins. Bien que cet écart connaisse une tendance à la baisse, l'écart de genre reste important sur ce plan. Il s'agit en outre d'une différence beaucoup plus élevée que l'écart salarial en soi, ce qui n'est pas simple à expliquer. Ces différences sont particulièrement pertinentes dans le cadre du débat sur les pensions.

Les hommes ont plus de deux fois plus de chances que les femmes de recevoir des options sur actions de la part de leur employeur : 0,46% des femmes et 0,99% des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 12.235,76 euros, contre 7.514,67 euros pour les femmes, ce qui revient à une différence de 39%. Vu que les options sur actions sont principalement attribuées aux travailleurs exerçant une fonction supérieure, ces différences sont également liées au plafond de verre, en d'autres mots à la sous-représentation des femmes au sein du management des entreprises. La proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires a légèrement augmenté par rapport à 2012.

## 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 (1972-2013)**



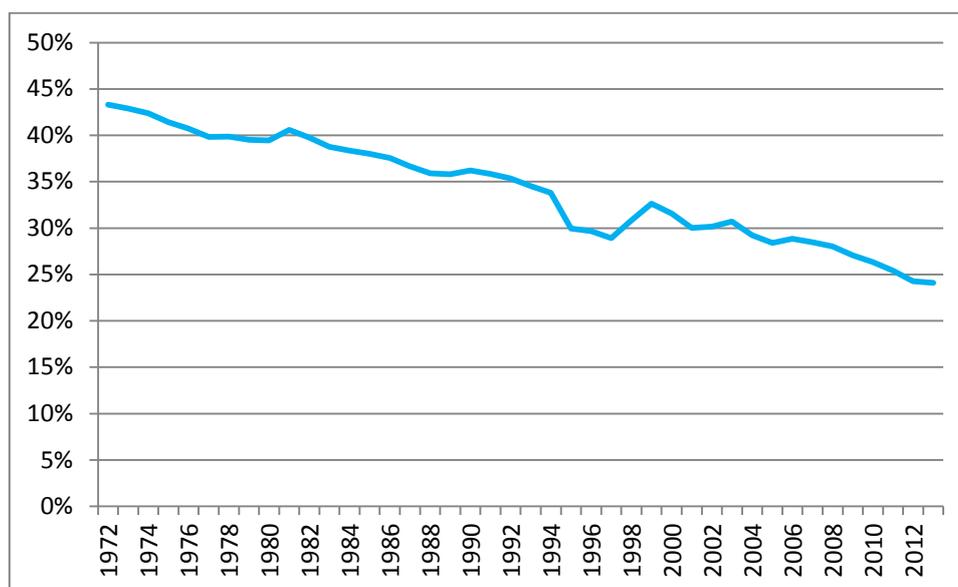
Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

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 8,7, contre 6,5 pour celui des hommes.

La différence salariale, exprimée en euros, diminue également depuis 2009. Le salaire mensuel brut moyen des hommes a augmenté de 228 euros entre 2009 et 2013, tandis que le salaire mensuel brut moyen des femmes est plus élevé de 292 euros en 2013, comparé à 2009.

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

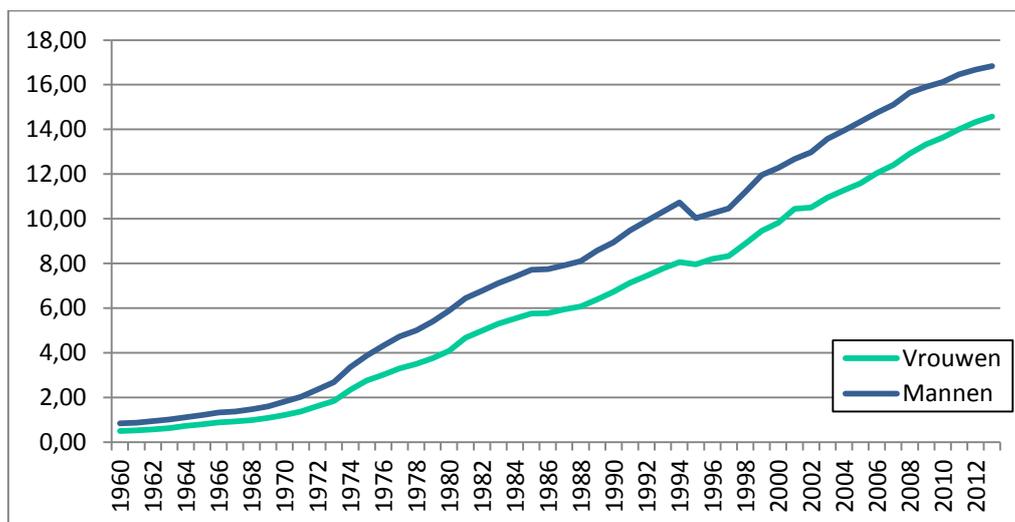
**Graphique 11 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2013)**



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 2013. 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 (1960-2013)**



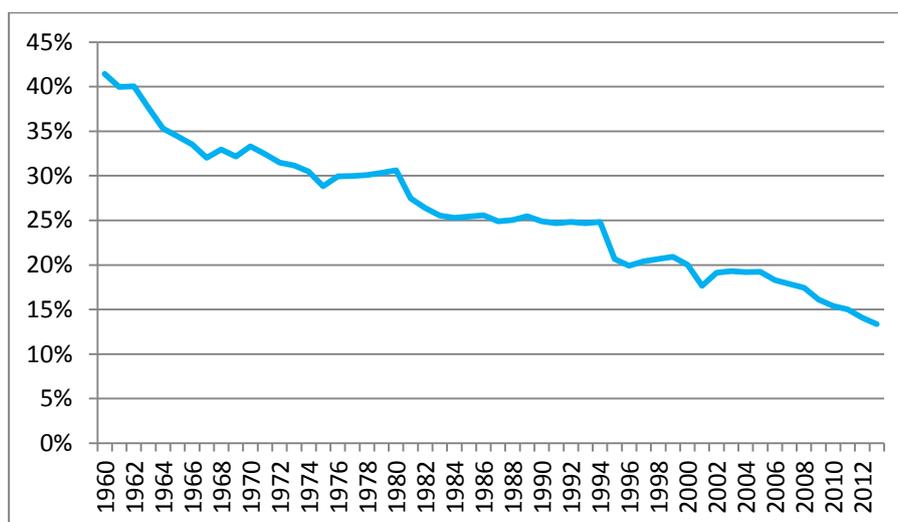
Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

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 2013, les salaires des femmes ont été multipliés par 29,4 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 19,9.

Au niveau des salaires horaires également, nous constatons que la différence salariale, exprimée en euros, ne cesse de diminuer depuis 2009. Entre 2009 et 2013, le salaire horaire moyen des ouvrières dans l'industrie a augmenté d'1,24 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 (1960-2013)**



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 2013. 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 contexte<sup>3</sup> 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 (2004-2013)**

|        | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  | 2012  | 2013  |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Femmes | 52,6% | 53,8% | 54,0% | 55,3% | 56,2% | 56,0% | 56,5% | 56,7% | 56,8% | 57,2% |
| Hommes | 67,9% | 68,3% | 67,9% | 68,7% | 68,6% | 67,2% | 67,4% | 67,1% | 66,9% | 66,4% |

Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

En 2013, 66,4% des hommes travaillaient, contre 57,2% des femmes. En comparaison avec 2012, le taux d'emploi des femmes a à nouveau très légèrement augmenté et celui des hommes a légèrement diminué.

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

Le fait que le taux d'emploi des femmes est toujours plus faible que celui des hommes s'explique en partie par le manque de perspectives des femmes quant aux possibilités de trouver un emploi de qualité, ce qui décourage certaines femmes dans leur recherche d'emploi. Une augmentation sur le marché du travail concerne plus souvent les emplois moins bien rémunérés, ce qui a également un impact négatif sur l'écart salarial. L'inégalité salariale et la discrimination sur le marché de l'emploi sont donc des facteurs qui contribuent à maintenir l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le plan de la participation au travail.

---

<sup>3</sup> *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.

## 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'industrie<sup>4</sup>, 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,<sup>5</sup> 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).

### 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 (2013)**

|                                        | Entreprises de 10 travailleurs ou plus | Entreprises de moins de 10 travailleurs | Total |
|----------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|-------|
| <i>Industrie et services marchands</i> |                                        |                                         |       |
| Femmes                                 | 17,20                                  | 15,21                                   | 16,83 |
| Hommes                                 | 19,43                                  | 15,78                                   | 18,86 |
| Écart salarial                         | 11%                                    | 4%                                      | 11%   |

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

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Le secteur socio-culturel comprend l'action sociale et les services collectifs, sociaux et personnels.

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 (15,78 euros par rapport à 19,43 euros), que pour les femmes (15,21 euros par rapport à 17,20 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 (2013)**

|                | Secteurs B à N                  | Secteurs B-N, P-S                                                                     | Secteurs A à S                                                                                                                 |
|----------------|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | Industrie et services marchands | Industrie, services marchands, enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel | Agriculture et pêche, industrie, services marchands, enseignement, soins de santé, secteur socio-culturel et fonction publique |
| Femmes         | 16,83                           | 17,33                                                                                 | 17,08                                                                                                                          |
| Hommes         | 18,86                           | 18,92                                                                                 | 18,61                                                                                                                          |
| 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 2013 (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

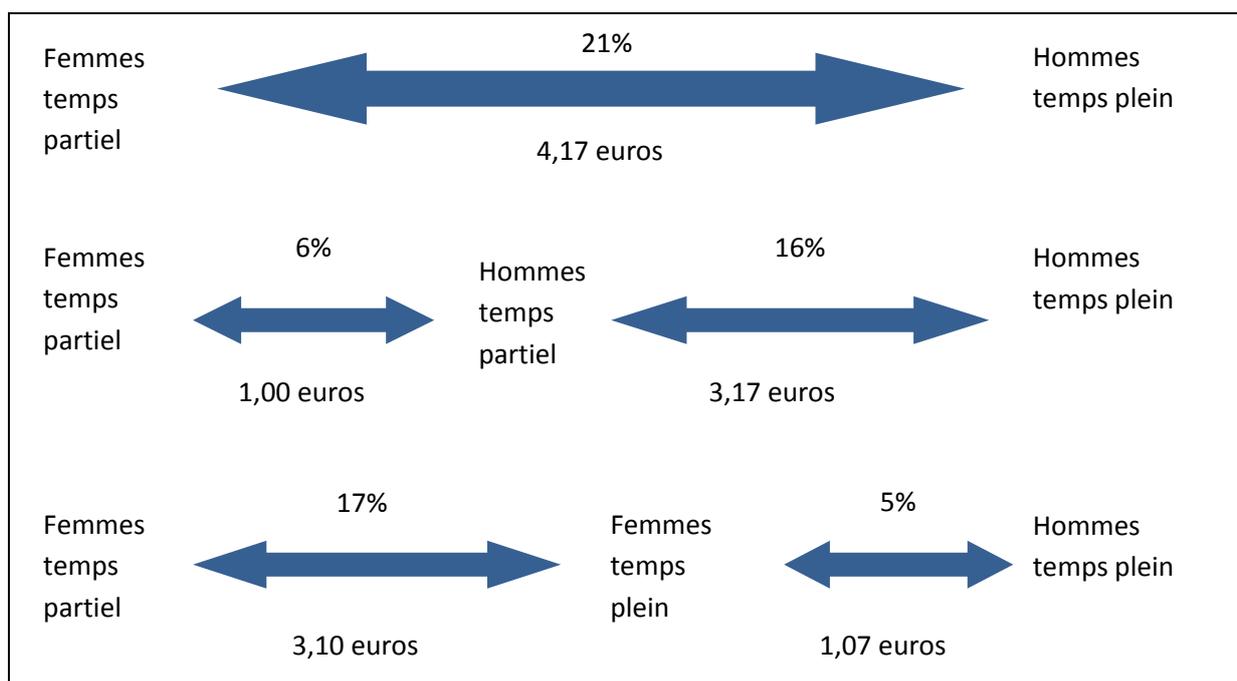
Le travail à temps partiel a une influence importante sur l'écart salarial. Le premier chapitre a déjà abordé l'importance de l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels et annuels des femmes et des hommes. L'indicateur officiel du travail à temps partiel est la comparaison des salaires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

#### 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(2013)**



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

Par heure, une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 4,17 euros de moins qu'un homme travaillant à temps plein, ce qui nous donne un écart salarial de 21%. Cet important écart peut ensuite être subdivisé de deux manières. D'un côté avec les travailleurs à temps partiel comme point de comparaison, de l'autre côté avec les femmes travaillant à temps plein. Par rapport aux travailleurs à temps partiel, la différence salariale s'élève encore à 1 euro, soit un écart de 6%. 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 3,10 euros de plus par heure que les femmes actives à temps plein, mais 1,07 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein. La différence entre les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel augmente au fil des années, alors que la différence entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel diminue justement. En comparaison avec 2012, c'est surtout l'écart entre les hommes travaillant à temps partiel et à temps plein qui s'est creusé en 2013.

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 (2013)**

|                | <= 50% | > 50% et < 80% | >= 80% |
|----------------|--------|----------------|--------|
| Femmes         | 12,49  | 14,50          | 17,29  |
| Hommes         | 13,29  | 16,01          | 18,49  |
| Écart salarial | 6,0%   | 9,4%           | 6,5%   |

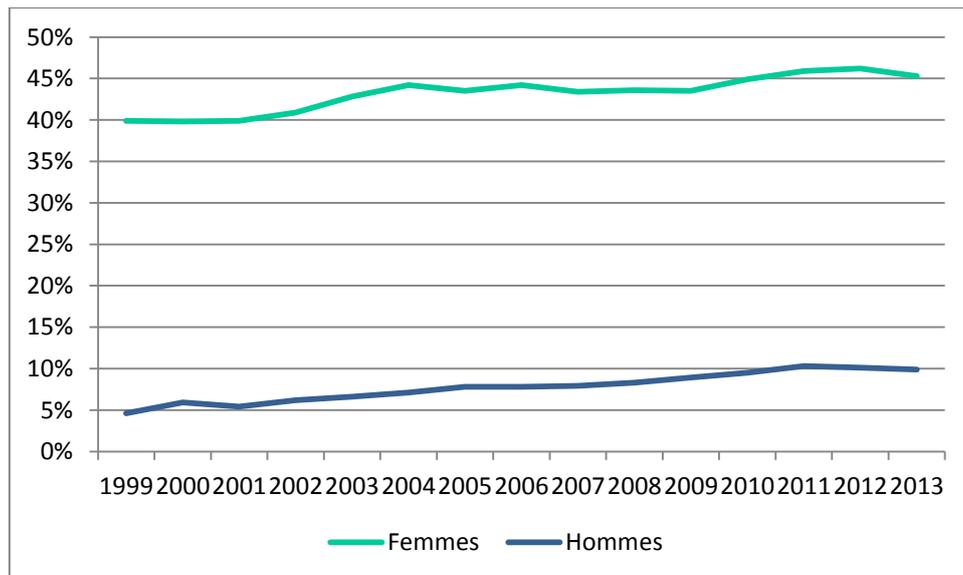
Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

### 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 12% chez les femmes. Chez les hommes, ce pourcentage a plus que doublé (54%).

Malgré cela, une importante différence persiste toujours : en 2013, 45,3% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 9,9% 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.

**Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2013)**



Source DGS, Enquête sur les Forces de Travail

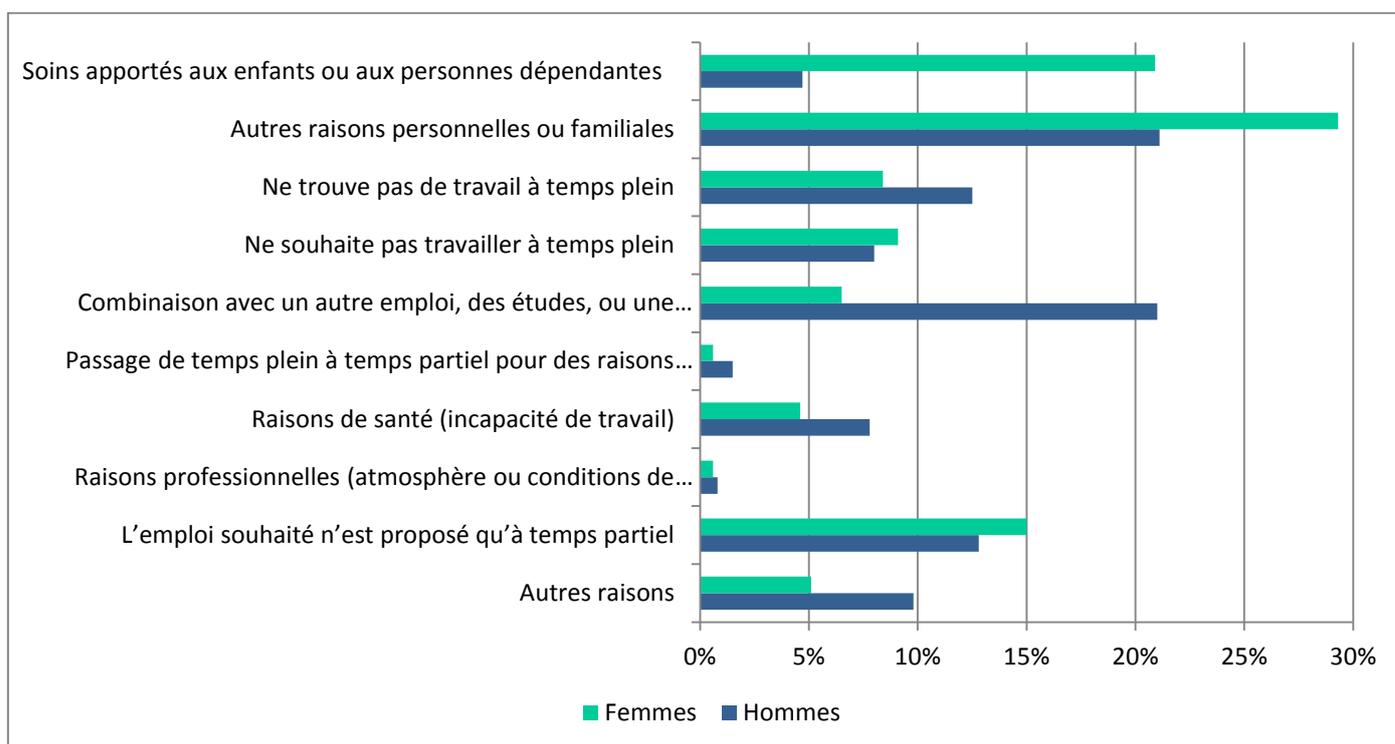
Le taux de travail à temps partiel diffère fortement selon le secteur. Ces chiffres sont repris dans les tableaux de la partie consacrée à la ségrégation sur le marché du travail (tableaux 16, 17 et 18).

### 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. 8% des femmes qui travaillent à temps partiel et 13% des hommes qui travaillent à temps partiel indiquent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein. Pour 50% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la raison principale de leur régime de travail. Chez les hommes, cette raison n'est invoquée que dans 26% 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. En 2012, le nombre d'hommes qui donnent la combinaison entre travail et vie privée comme raison pour expliquer leur travail à temps partiel a encore augmenté, mais en 2013, ce pourcentage a de nouveau diminué pour atteindre le même niveau qu'en 2011. Le nombre de femmes qui mentionnent cette raison est resté à peu près stable.

La combinaison avec un autre emploi, des études, ou une (pré)pension est quant à elle principalement mentionnée par les hommes : près d'un travailleur à temps partiel sur cinq donne l'une de ces raisons. Chez les femmes, ce rapport n'est que d'une travailleuse sur quinze. Seuls 9% des travailleuses à temps partiel et 8% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein, ce qui constitue une diminution par rapport à 2012. 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. Il est ici question d'une augmentation par rapport à 2012.

**Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2013)**



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. L'écart salarial est de 14% chez les travailleurs à temps partiel sur base des salaires mensuels alors qu'il est de 6% sur la base des salaires horaires (graphique 14). Les salaires mensuels des travailleurs à temps plein sont repris dans le tableau 10 afin de permettre la comparaison ; l'écart salarial s'élève ici à 7%. La différence en heures de travail entre les femmes et les hommes est plus petite chez les travailleurs à temps plein.

**Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2013)**

|                | Temps partiel | Temps plein |
|----------------|---------------|-------------|
| Femmes         | 1.697         | 3.137       |
| Hommes         | 1.976         | 3.356       |
| Écart salarial | 14%           | 7%          |

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 4% pour les 25-34 ans à 8% pour les 35-44 ans, 14% pour les 45-54 ans avant d'atteindre son maximum à 20% pour les 55-64 ans.

**Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2013)**

|                | -25 ans | 25-34 ans | 35-44 ans | 45-54 ans | 55-64 ans |
|----------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Femmes         | 12,33   | 15,26     | 18,16     | 18,56     | 18,87     |
| Hommes         | 13,36   | 15,95     | 19,77     | 21,48     | 23,72     |
| Écart salarial | 8%      | 4%        | 8%        | 14%       | 20%       |

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

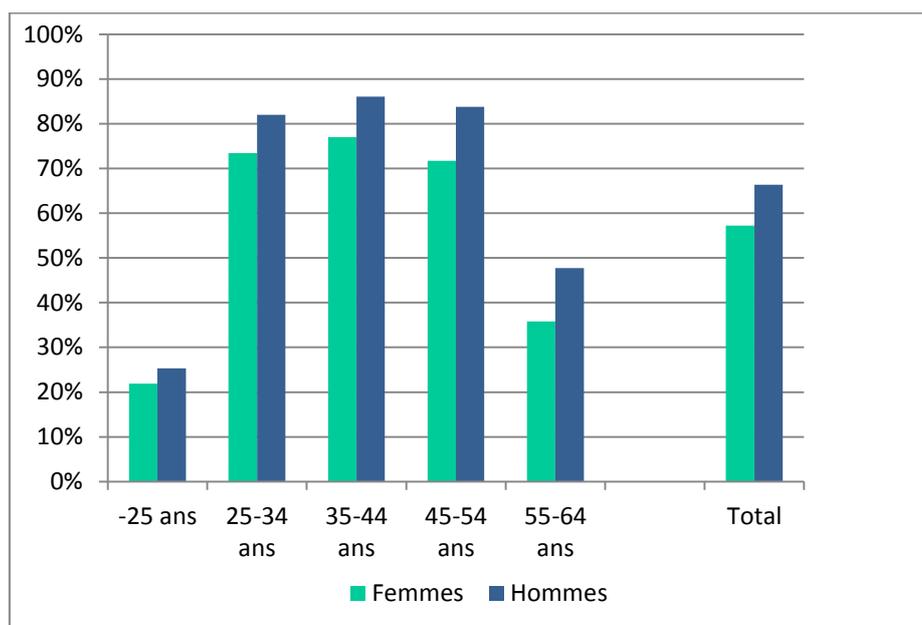
Cet écart grandissant entre les salaires peut s'expliquer par une évolution différente de la carrière de la part des hommes et des femmes. Les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent bénéficier moins facilement de promotions et leurs opportunités de suivre des formations sont généralement 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.

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

## 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. Cette différence diminue parmi les générations plus jeunes. Chez les personnes plus âgées, la différence est encore considérable. Bien qu'il y ait une légère augmentation dans cette tranche d'âge par rapport à 2012, en 2013, seules 36% des femmes de 55 à 64 ans sont toujours actives sur le marché du travail, contre 48% des hommes du même âge.

**Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2013)**



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

En 2009, le taux d'emploi des hommes a considérablement diminué par rapport à 2008. En 2010, nous remarquons une légère reprise pour la plupart des tranches d'âge, mais en 2011, le taux d'emploi des hommes a à nouveau diminué légèrement pour les tranches d'âge moyennes. En 2012, cette tendance à la baisse concernant le taux d'emploi s'est poursuivie pour les hommes âgés de 25 à 44 ans. En 2013, le taux d'emploi des hommes a diminué pour toutes les tranches d'âge, à l'exception des 55-64 ans.

En ce qui concerne les femmes, leur taux d'emploi a diminué de façon beaucoup moins prononcée en 2009, et pas pour toutes les tranches d'âge. En 2010, nous observons une légère augmentation pour toutes les tranches d'âge, sauf les moins de 25 ans. En 2011, c'était l'inverse : le taux d'emploi des femmes a légèrement diminué chez les 25-44 ans, alors qu'il a augmenté pour les tranches d'âge plus jeunes et plus âgées. En 2012, le taux d'emploi des femmes a stagné par rapport à 2011. En 2013, nous observons la même évolution que chez les hommes : le taux d'emploi des femmes augmente dans toutes les tranches d'âge, sauf dans la catégorie la plus âgée.

## 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 dans la participation au marché du travail 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, les hommes qui possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, gagnent en moyenne 16,45 euros bruts par heure, tandis que les hommes ayant au minimum un diplôme de bachelier gagnent en moyenne 31,45 euros bruts de l'heure. Chez les femmes, ces chiffres s'élèvent respectivement à 14,65 et 26,12 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 (2013)**

|                | Maximum enseignement<br>secondaire supérieur | Bachelier | Master |
|----------------|----------------------------------------------|-----------|--------|
| Femmes         | 14,65                                        | 19,13     | 26,12  |
| Hommes         | 16,45                                        | 21,91     | 31,45  |
| Écart salarial | 11%                                          | 13%       | 17%    |

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

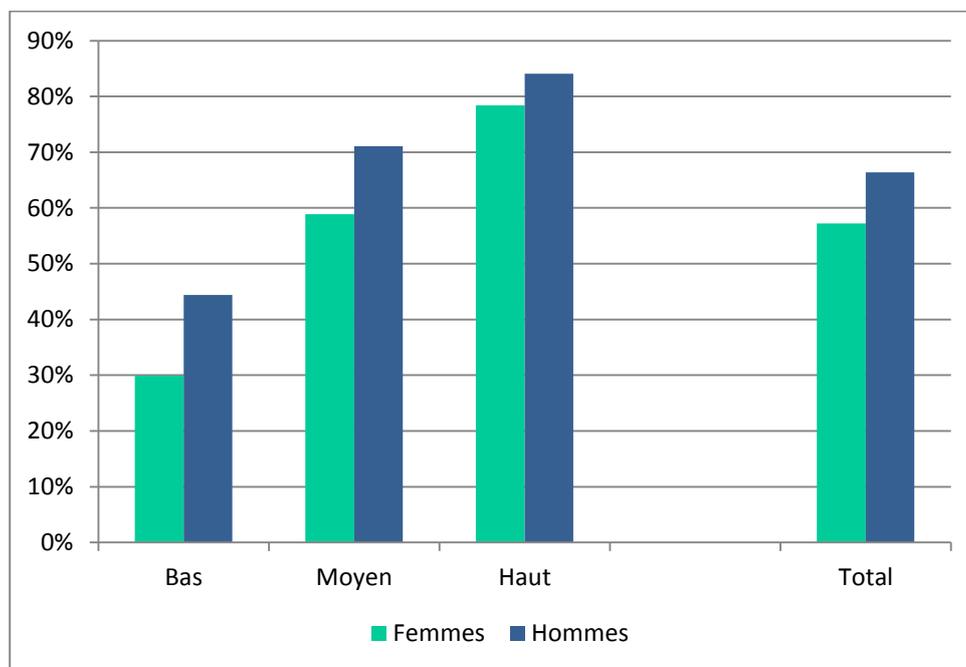
L'écart salarial moins élevé chez les personnes moins diplômées et du groupe intermédiaire peut en partie être expliqué par la plus faible participation des femmes au marché du travail. Pour les femmes (très) peu diplômées dont la seule perspective est un salaire très bas – qu'il s'agisse ou pas d'un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

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

### 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 est surtout importante chez les femmes. Seules 29,9% des femmes peu scolarisées travaillent, contre 78,4% des femmes hautement diplômées, ce qui donne une différence de 48,5 points de pourcent. Chez les hommes, cette différence s'élève à 39,7 points de pourcent. 44,4% des hommes peu scolarisés travaillent, contre 84,1% 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 (2013)**



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 (2013)**

|                | Célibataire | Marié-e | Divorcé-e | Veuf/veuve |
|----------------|-------------|---------|-----------|------------|
| Femmes         | 17,45       | 19,32   | 19,66     | 18,92      |
| Hommes         | 17,11       | 21,31   | 21,14     | 19,55      |
| Écart salarial | -2%         | 9%      | 7%        | 3%         |

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

Le tableau présente les salaires horaires bruts selon l'état civil. Il est observé que l'état civil a principalement une influence sur le salaire des hommes. Plus particulièrement, le mariage apparaît avoir un impact bénéfique sur leur salaire. Tandis que le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires actifs dans l'industrie et les services marchands est de 17,11 euros, il monte jusqu'à 21,31 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 âgé<sup>6</sup> 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 modèle de l'homme en tant que soutien de famille. Plus le lien familial est fort, plus le salaire est élevé. Les hommes ayant un/une partenaire sont supposés pouvoir se libérer davantage pour leur carrière.

Chez les femmes, le salaire horaire brut moyen varie moins en fonction de l'état civil. Les différences de salaire sont moins prononcées que chez les hommes. Dans l'industrie et les services marchands, les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires ou divorcées. En 2013, elles percevaient un salaire horaire brut de 19,32 euros, contre 17,45 euros pour les femmes célibataires et 19,66 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.

---

<sup>6</sup> 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 même négatives pour les célibataires, de façon restreinte. La différence salariale limitée chez les célibataires s'explique entre autres par le fait que les célibataires sont en moyenne plus jeunes et se situent plutôt au début de leur carrière, avec pour conséquences que des facteurs tels que l'ancienneté et les promotions n'ont pas encore pu jouer leur rôle.

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

**Tableau 14 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2013)**

|                | Seul-e sans enfant | Seul-e avec enfant(s) | Couple sans enfant | Couple avec enfant(s) |
|----------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| Femmes         | 19,02              | 18,33                 | 19,03              | 18,7                  |
| Hommes         | 18,37              | 18,71                 | 21,12              | 20,46                 |
| Écart salarial | -4%                | 2%                    | 10%                | 9%                    |

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

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

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

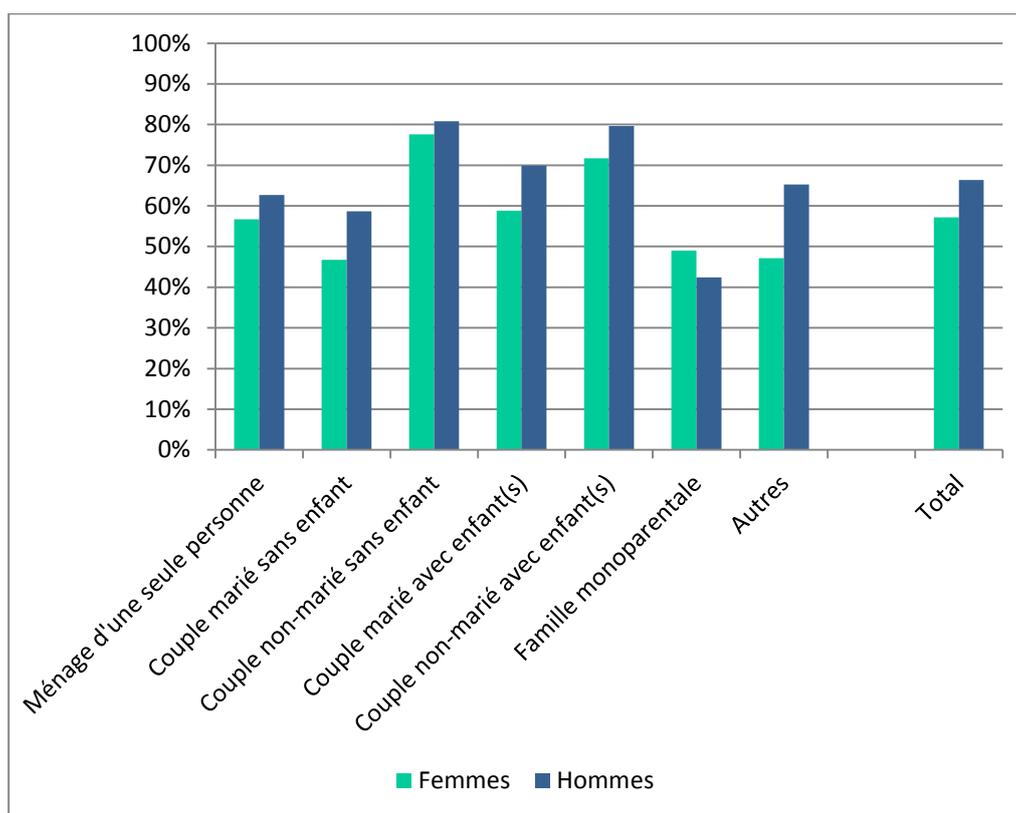
- est négatif pour les personnes isolées sans enfant, ou en d'autres mots à l'avantage des femmes ;
- est moyen pour les isolés avec enfants (2%) ;
- et est considérablement plus élevé pour les couples sans ou avec enfant(s) (9 à 10%).

### 3.4.3 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 mariage<sup>7</sup>.

Une exception remarquable à ce niveau concerne le taux d'emploi au sein des familles monoparentales. Tout comme en 2012, le taux d'emploi des femmes de cette catégorie dépasse celui des hommes, en 2013.

**Graphique 19 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2013)**



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

---

<sup>7</sup> En raison d'une modification dans la collecte des données relatives à la parenté, depuis 2012, les données ne sont plus comparables aux données des années précédentes.

Les femmes mariées sont moins souvent actives sur le marché du travail que les femmes non mariées. Parmi les femmes mariées ayant des enfants, seules 58,8% travaillent, tandis que ce pourcentage est de 71,7% pour les mères vivant en couple sans pour autant être mariées. Parmi les mères isolées, 49% seulement exercent un emploi rémunéré.

Les hommes qui ne sont pas mariés sont plus souvent au travail que les hommes mariés. Le taux d'emploi le plus élevé est celui des hommes qui ne sont pas mariés et ont une partenaire mais pas d'enfant. 80,8% d'entre eux travaillent. Le taux d'emploi diminue à 79,6% s'il y a un enfant. Parmi les pères mariés, 69,9% travaillent ; parmi les pères isolés, ils sont 42,4%.

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.

## 2.5 Nationalité

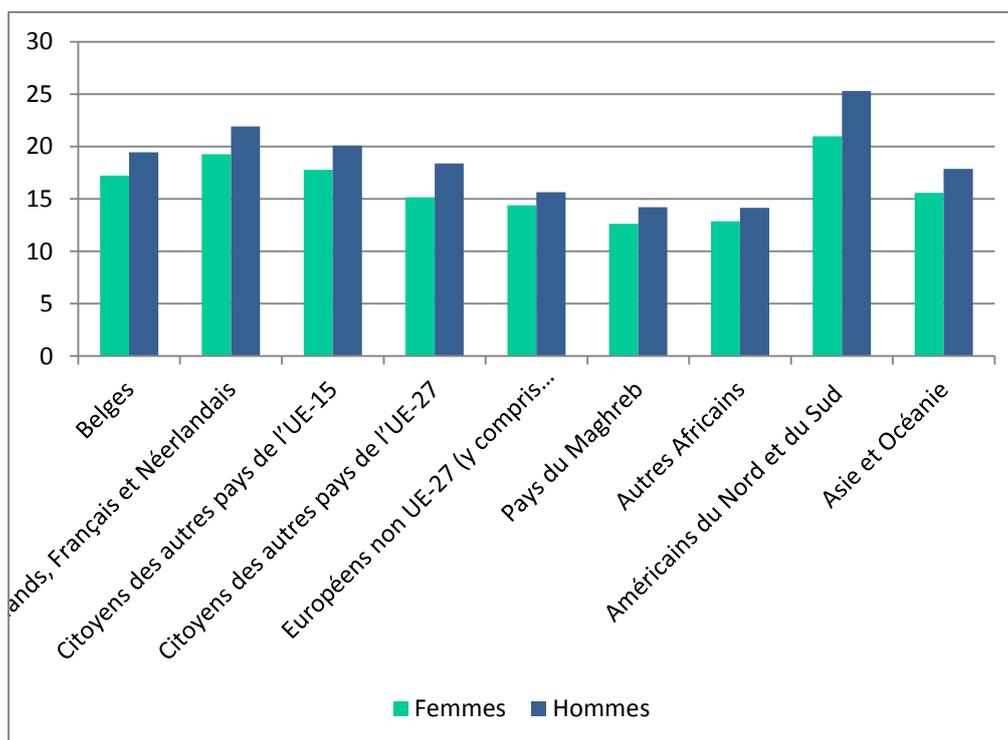
L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. En associant les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires à la variable nationalité du Registre national, il est possible de calculer l'écart salarial selon la nationalité. 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 pas du travail. Il semble y avoir des différences assez importantes sur le plan du taux d'emploi selon la nationalité. Des catégories ont été créées afin d'éviter de travailler avec des petits nombres, qui sont moins fiables.

### 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. 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 (2013)**



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

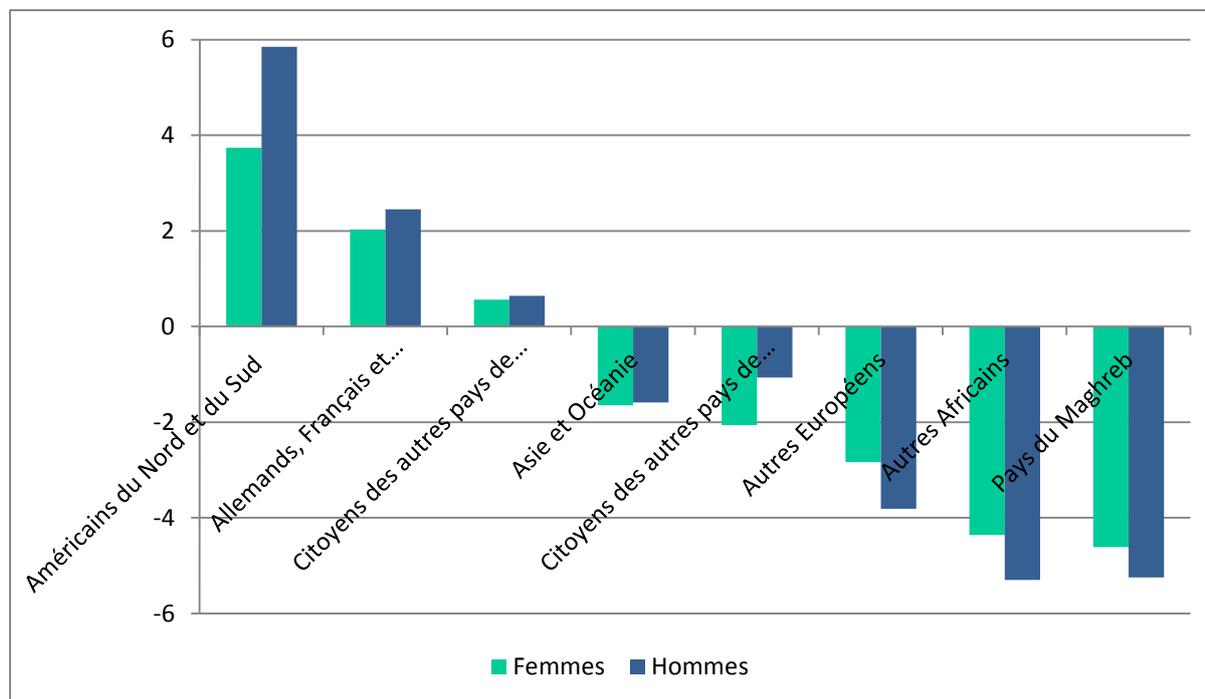
Il ressort immédiatement que dans certaines catégories de nationalités, les salaires horaires bruts moyens se situent au-dessus de ceux des Belges, tant pour les femmes que pour les hommes. La différence la plus importante se situe au niveau des Nord-Américains et des Sud-Américains, ensuite des Allemands, 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 17,5% dans l'industrie et les services marchands. Un écart salarial presque aussi important se retrouve chez les Américains, en raison du salaire moyen très élevé des hommes (17,2%). 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 8 à 9%. 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 (2013)**



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

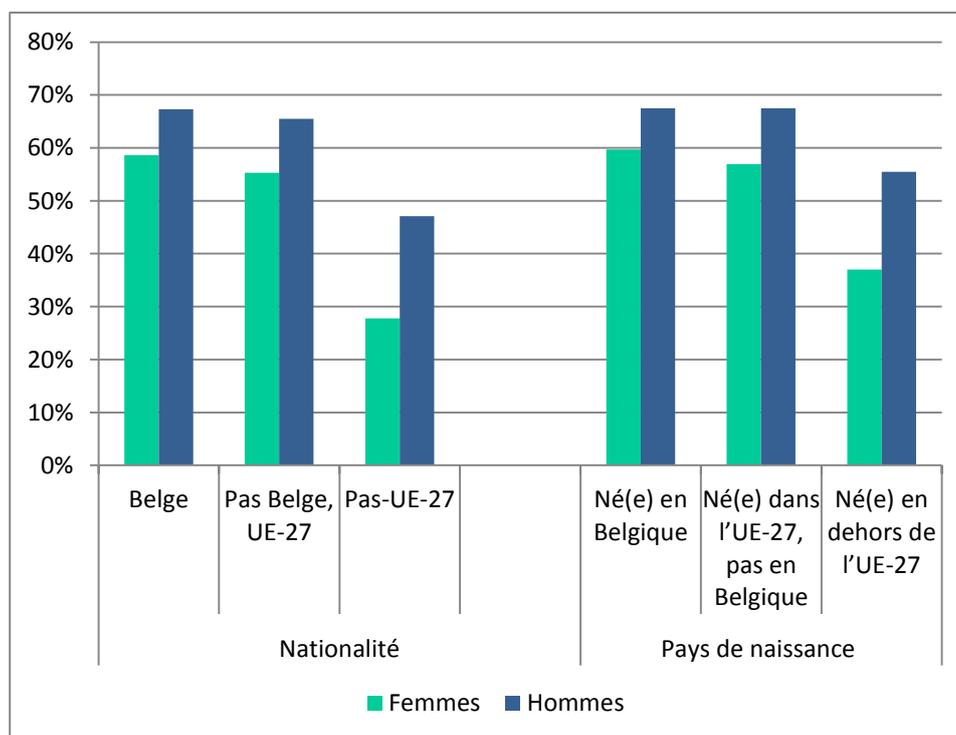
Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et des pays européens ne faisant pas partie de l'UE-27 accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. À l'exception des femmes issues des nouveaux États membres de l'UE, d'Asie et d'Océanie, le retard des 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 12,61 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 17,8% de plus que les femmes belges ; pour les hommes américains, cette avance va jusqu'à 23,1% dans l'industrie et les services marchands.

### 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 allochtones<sup>8</sup> 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 (2013)**



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

<sup>8</sup> 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%). Ceci signifie toutefois toujours qu'un quart des femmes et moins de la moitié des hommes venant de pays hors UE ont un emploi en Belgique. Pour les hommes, il y a peu de différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE au niveau du taux d'emploi selon la nationalité. Chez les femmes, il y a cependant une différence : alors que le taux d'emploi est de 58,6% chez les femmes belges, il s'élève à 55,3% 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 37%, et de 55,5% pour les hommes. La différence entre le pays de naissance et la nationalité actuelle fonctionne en effet dans deux directions. Les personnes d'origine allochtone et de nationalité belge se trouvent dans la catégorie des « Belges » dans le premier classement, et dans la catégorie « nés dans un pays hors UE » dans le second classement. Nous pouvons peut-être en déduire que les allochtones de nationalité belge s'en sortent relativement mieux sur le marché de l'emploi que les allochtones de nationalité non européenne, mais moins bien que les autochtones.

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

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 Unia<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Monitoring socio-économique 2015. Marché du travail et origine, SPF ETCS & Unia, [http://unia.be/files/Documenten/monitoring\\_2015\\_fr\\_final.compressed.pdf](http://unia.be/files/Documenten/monitoring_2015_fr_final.compressed.pdf)

## 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 16). 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 salaires<sup>10</sup>, comme l'écart entre le 5<sup>ème</sup> et le 85<sup>ème</sup> percentile<sup>11</sup> 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.

---

<sup>10</sup> *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.

<sup>11</sup> *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<sup>ème</sup> percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 33% en 2013. 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 2013. Plus bas dans le classement, nous observons toutefois des changements. En 2013, nous constatons une égalité salariale dans les secteurs des travaux de construction spécialisés, de la métallurgie, de la construction et de l'assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques, 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 ; 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 2012, 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 17). L'écart salarial diminue dans toutes les commissions paritaires.

Tout comme en 2010, 2011 et 2012, 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 2013, 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 ISCO<sup>12</sup> 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 18). 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 (2009-2013) ; 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 (15,3%), les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes, tous deux à un peu moins de 15%. Le plus petit écart s'observe chez les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre avec 0,3% et chez les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés avec 1,1%. Les données relatives aux dirigeants sont présentées sous forme de graphique sous le titre « plafond de verre ».

---

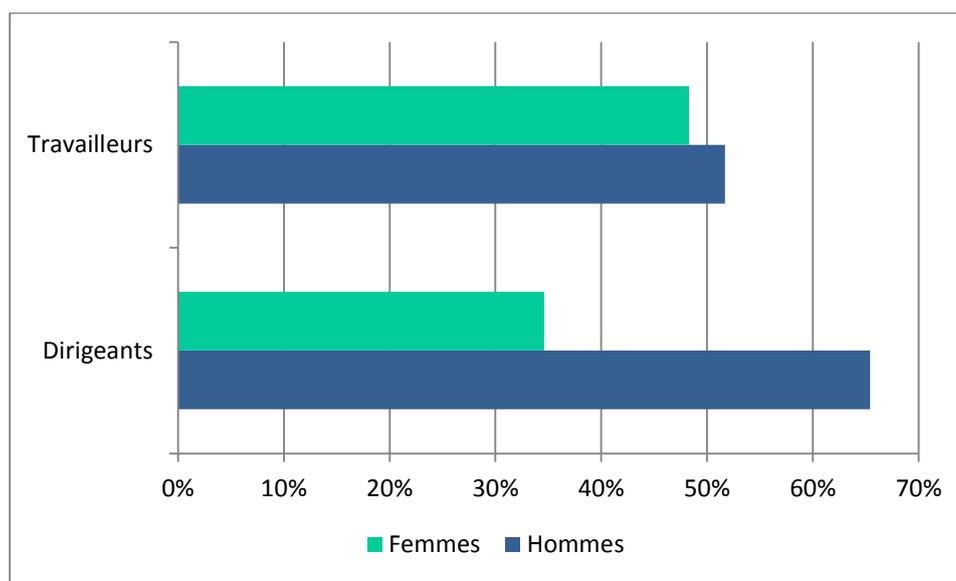
<sup>12</sup> Nomenclature ISCO : classification internationale type des professions (International Standard Classification of Occupations).

## 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 ».

### 2.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants

**Graphique 23 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2013)**



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

Le graphique représente la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (48,3%), il y a peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 34,6%.

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

Dans l'industrie et les services marchands, la part de dirigeantes est plus petite : 28% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 28% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 19% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 15% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants. Ces chiffres se basent sur l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Ils sont repris dans le tableau 18 en annexe.

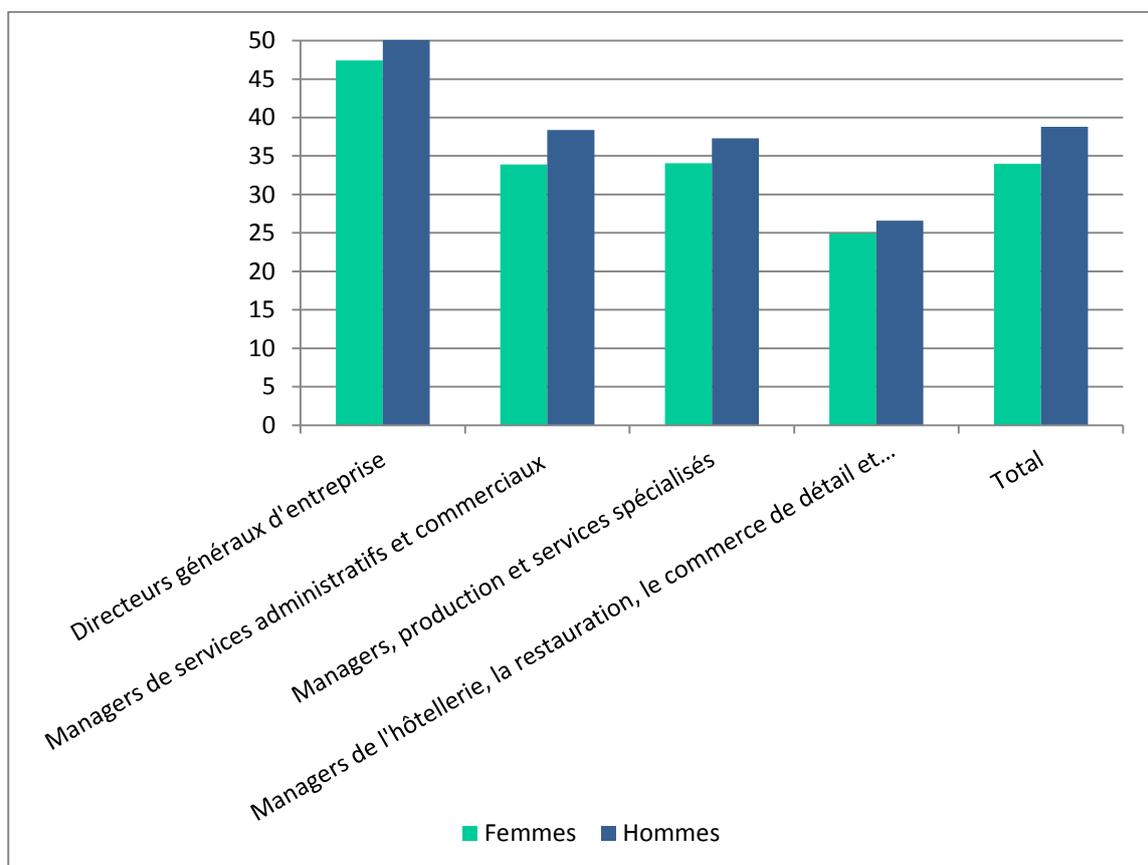
La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes est observable dans le tableau récapitulatif des secteurs (tableau 16 en annexe). La part de femmes chez les managers se trouve à côté de la part de femmes dans le secteur. La ségrégation verticale est toujours exprimée comme le manque 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 39 points de pourcent entre le pourcentage de femmes parmi les dirigeants et dans le secteur ; les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement du paysage (35 points de pourcent) ; les agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes (32 points de pourcent) ; la fabrication de produits à base de tabac (29 points de pourcent) ; les autres industries manufacturières (26 points de pourcent) et l'assurance, la réassurance et les caisses de retraite (24 points de pourcent). Dans un certain nombre de secteurs, il existe une surreprésentation des femmes au sommet : le pourcentage de femmes au niveau du management est plus important que parmi les travailleurs.

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

### 2.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants

Graphique 24 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2013)

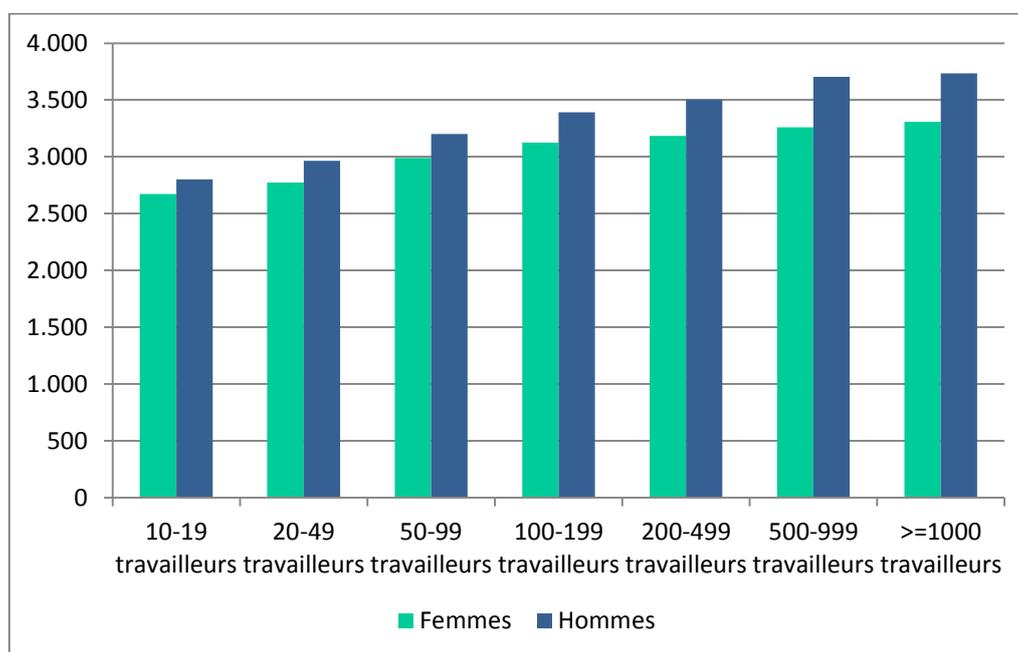


Source : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique représente les salaires horaires bruts moyens parmi les professions dirigeantes. Il existe d'importantes différences de salaires entre les différentes catégories de managers. Par exemple, le directeur masculin d'une grande entreprise de l'industrie et des services marchands gagne en moyenne par heure près du double de ce que gagne un manager masculin dans l'horeca, la distribution, ou le secteur des services, à savoir 52,83 euros contre 26,61 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 12,4%. Dans chaque catégorie, l'écart salarial varie entre 6,4% chez les managers de l'horeca, de la distribution ou du secteur des services, 8,6% chez les managers de la production et des services spécialisés, 10,2% chez les directeurs de grandes entreprises et 11,7% 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) (2013)**



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

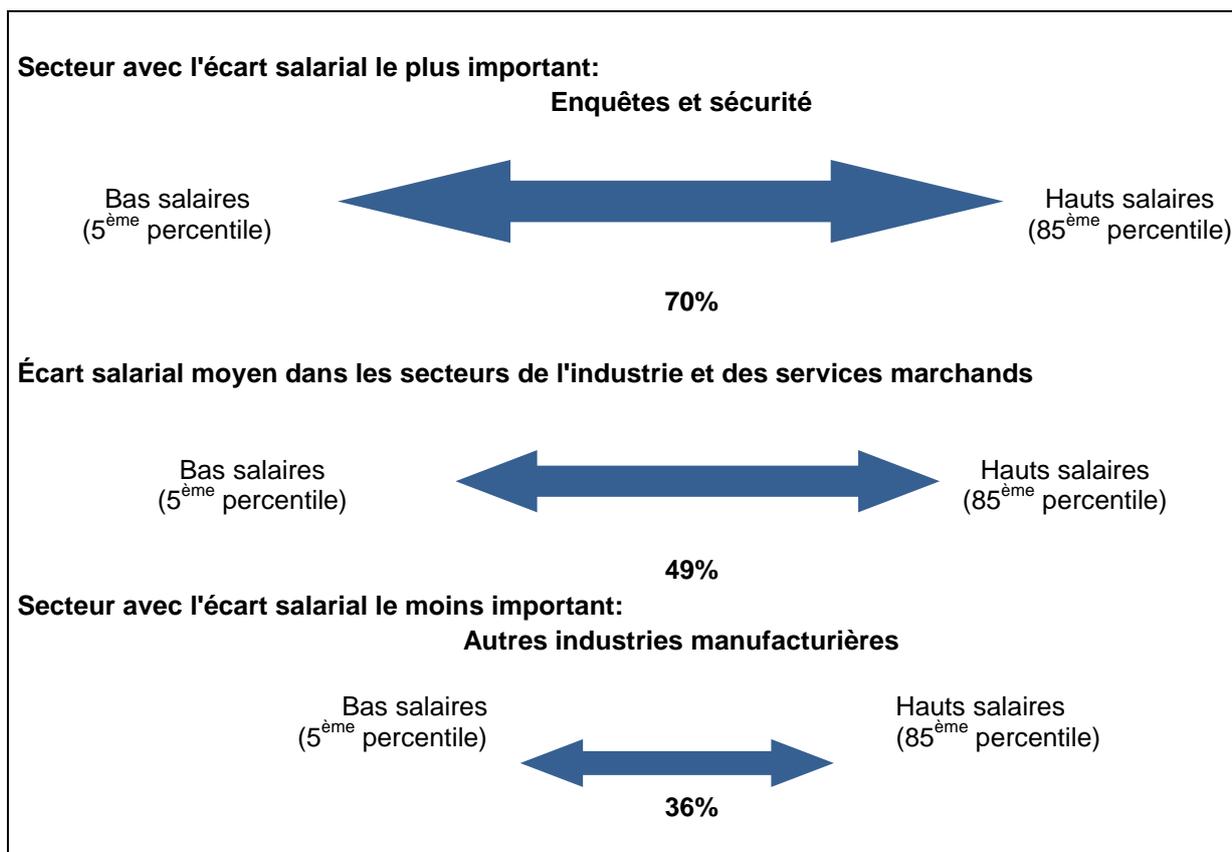
Tant les salaires mensuels bruts moyens des femmes, que ceux des hommes, croissent avec la taille de l'entreprise. L'écart salarial se comporte de la même manière et augmente avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, excepté pour les entreprises d'au moins 1.000 personnes où la différence de salaire est inférieure à celle calculée dans les sociétés ayant entre 500 et 999 travailleurs, à savoir 11% contre 12%. L'écart salarial diminue pour presque toutes les tailles d'entreprises lorsque l'analyse inclut les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel.

## 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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 (2013)**



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 36% dans les autres industries manufacturières. La seconde plus grande différence entre les hauts et les bas salaires se situe dans le secteur des transports aériens. La troisième place est occupée par les activités de poste et de courrier. Les secteurs du génie civil, des activités des sièges sociaux et conseil de gestion et des autres industries manufacturières sont caractérisés par une petite différence entre les hauts et les bas salaires. De façon générale, les secteurs caractérisés par une importante différence entre les hauts et les bas salaires se caractérisent également par un important écart salarial entre les femmes et les hommes. Parmi les secteurs cités, les exceptions sont les enquêtes et la sécurité et les activités de poste et de courrier, où il n'y a pas d'écart salarial.

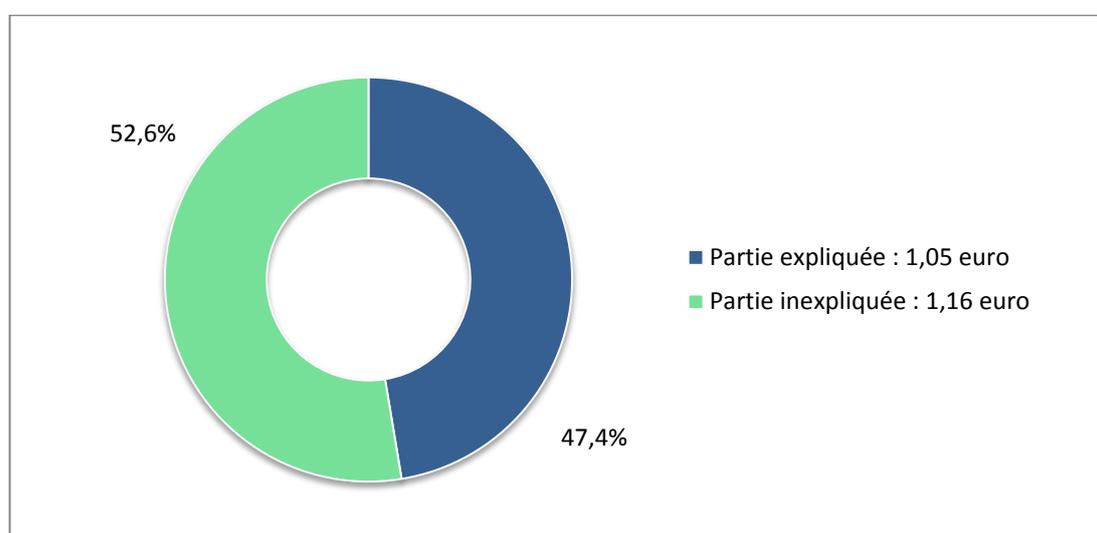
Dans les rapports datant de 2007 à 2010 inclus, la différence entre les hauts et les bas salaires était désignée par la notion d' « écart salarial global ».

### 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 qu'elles seraient 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) (2013)**



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

Les résultats de l'analyse indiquent que 47,4% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des douze facteurs définis. 52,6% ne peuvent par conséquent pas être expliqués.

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

La partie expliquée englobe entre autres la forte influence des différentes positions des hommes et des femmes sur le marché du travail, comme la forte présence des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs ou leur 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 moins que celui-ci.

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

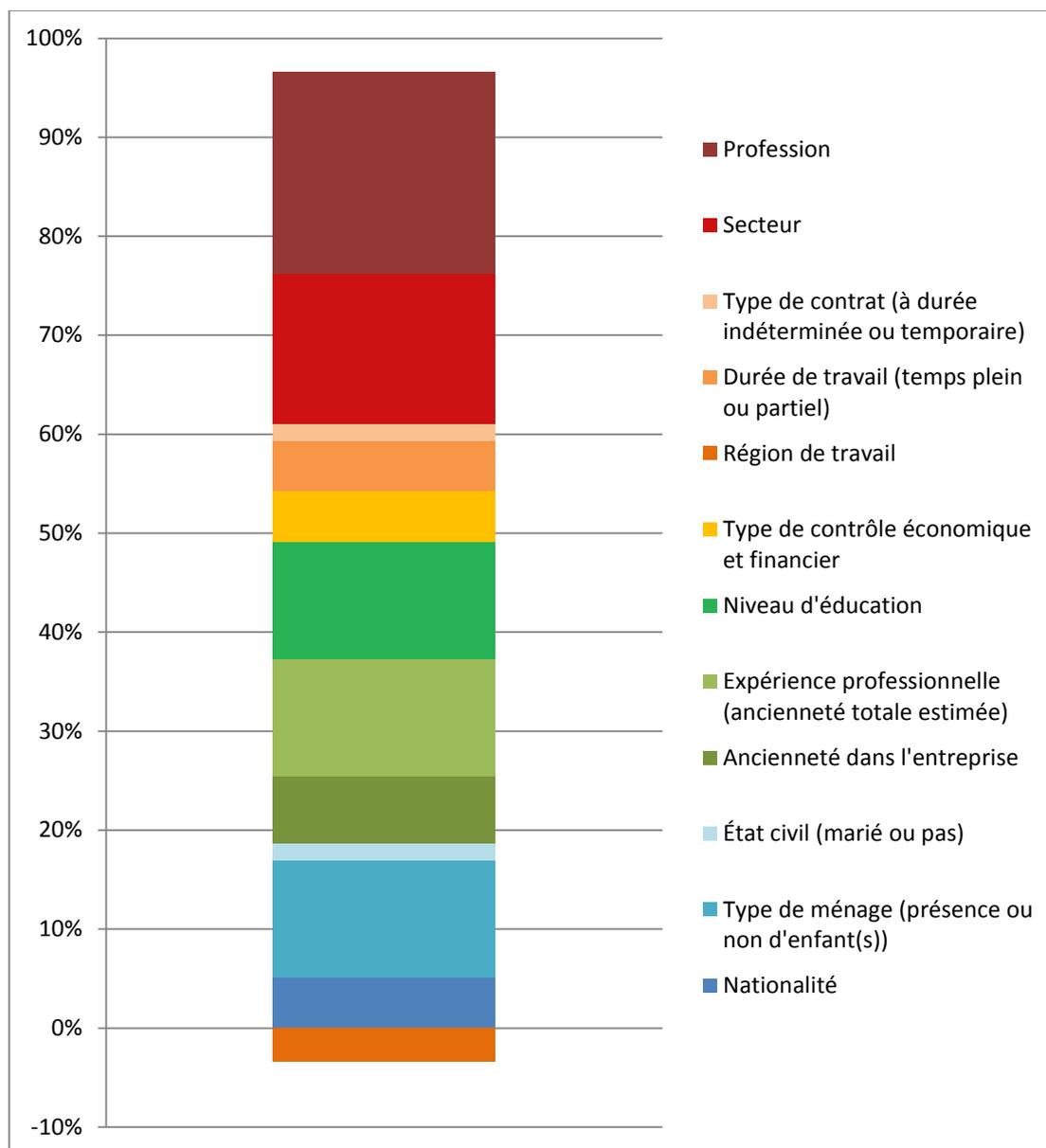
Théoriquement, la partie inexpliquée de l'écart salarial peut être subdivisée en deux parties : la partie non encore expliquée, qui pourrait être expliquée sur base de données complémentaires, et la partie en essence inexplicable, qui est la conséquence d'une « pure » discrimination salariale. L'écart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

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

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

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

Graphique 28 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2013)



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

Afin de pouvoir mener une politique ciblée, il est en effet important de connaître les causes du problème. La partie expliquée de l'écart salarial peut à son tour être subdivisée : 48,1% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail, 33,3% à des caractéristiques individuelles du travailleur, comme le niveau de formation et l'ancienneté, et 20,4% à des caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail, telles que la situation familiale ou la nationalité.

48,1% 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 22,2% de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 1,9% et le secteur 16,7%. L'image est complétée par le fait de travailler ou non à temps plein, la région où est exercé l'emploi, et la « forme de contrôle économique et financier ». Cette dernière variable indique si et dans quelle mesure il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise.

Les caractéristiques personnelles du travailleur comptent pour 20,4% de l'écart salarial expliqué. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (13%). 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 5,6% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère.

Enfin, 33,3% de la partie explicable de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. Ces résultats montrent qu'il faut briser les choix d'étude stéréotypés selon le sexe et que le manque de stabilité et l'interruption de la carrière ont un impact important et devraient faire l'objet d'une attention particulière.

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 : 22,8% de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 15,8% à des caractéristiques individuelles et 9,6% à des caractéristiques personnelles du travailleur.

Dans ce rapport, nous présentons la décomposition de la partie expliquée de l'écart salarial d'une autre façon que dans les rapports précédents. Nous ne représentons pas uniquement la subdivision de la partie expliquée, mais nous indiquons également l'influence positive ou négative des indicateurs sur l'écart. En 2013, nous constatons que seule la région d'emploi influence l'écart salarial en faveur des femmes.

Le tableau qui suit indique en outre à combien équivaut la part des indicateurs en euros.

**Tableau 15: Décomposition de l'écart salarial : subdivision de la partie expliquée  
(en pourcents et en euros) (2013)**

|                                                        | %           | €            |
|--------------------------------------------------------|-------------|--------------|
| Profession                                             | 1,2%        | €0,23        |
| Secteur d'activités                                    | 0,9%        | €0,17        |
| Type de contrat (durée indéterminée, ...)              | 0,1%        | €0,03        |
| Durée de travail (temps plein ou partiel)              | 0,3%        | €0,06        |
| Région de travail                                      | -0,2%       | €-0,03       |
| Type de contrôle économique et financier               | 0,3%        | €0,05        |
| Niveau d'éducation                                     | 0,7%        | €0,13        |
| Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée) | 0,7%        | €0,13        |
| Ancienneté dans l'entreprise actuelle                  | 0,4%        | €0,07        |
| État civil                                             | 0,1%        | €0,02        |
| Type de ménage                                         | 0,7%        | €0,13        |
| Nationalité                                            | 0,3%        | €0,05        |
| <b>Total partie expliquée</b>                          | <b>5,4%</b> | <b>€1,05</b> |

## Résumé

### *Quelle est l'importance de l'écart salarial ?*

1. Pour 2013, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, s'élève à 8%.
2. Pour 2013, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, est de 21%. 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 1% pour les contractuels du secteur public et de -5% pour les fonctionnaires statutaires.
4. Calculé sur base des salaires annuels, ce chiffre s'élève à 37% 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 est de 7%. Jusqu'en 2007, c'était l'indicateur officiel de l'écart salarial.
6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 20% dans l'industrie et les services marchands.
7. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes 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 38% 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 (0,99% pour les hommes, contre 0,46% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 39% à ceux des hommes.

8. En comparaison avec 2012, le taux d'emploi augmente légèrement pour les femmes et diminue légèrement pour les hommes. Depuis 1999, le taux d'emploi des hommes est resté relativement stable, tandis que celui des femmes présente une croissance évidente.

### *L'écart salarial diminue-t-il ?*

9. La plupart des années, l'écart salarial présente une légère tendance à la baisse. En 2013, cette diminution se poursuit. Pour certaines femmes, la situation s'améliore donc, mais ça n'est pas le cas pour tout le monde.
10. Une tendance évidente à la baisse est observable sur le long terme. Sur 40 ans, l'écart salarial dans l'industrie a diminué de moitié. À court terme, la diminution de l'indicateur général de l'écart salarial est très limitée mais relativement constante – à l'exception des années 2006 et 2009.
11. La diminution de l'écart salarial en 2006 était probablement une conséquence de l'augmentation du salaire minimum au cours de cette année. Comme il y a proportionnellement plus de femmes dans les catégories salariales moins élevées, une mesure générale comme la hausse du salaire minimum a un effet positif sur l'écart salarial.
12. La diminution de l'écart salarial en 2009 pourrait être une conséquence de la crise économique et de ses effets sur l'emploi des hommes.

### *L'écart salarial total*

13. En 2013, 48,30% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 43,70% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 40,72% de la masse salariale (112,474 milliards d'euros).
14. Sur base de leur proportion parmi le nombre total de travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 8,526 milliards d'euros de plus en 2013. Et elles auraient dû gagner 3,353 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 est passé de 3,5% en 2007 à 8,1% en 2013. Les hommes restent toutefois le groupe le plus important dans cette catégorie et l'augmentation est également plus importante chez eux : de 6,1% en 2007 à 11% en 2013. 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 gagne en moyenne 21% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 17% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 6% 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 2013, cette tendance se poursuit de façon globale.
18. Dans l'industrie et les services marchands, une salariée active à temps partiel gagne 14% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel.
19. 45% des salariées et 10% des salariés travaillent à temps partiel.
20. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel chez les femmes a augmenté de 12%. Chez les hommes, il a plus que doublé.
21. Pour 50% 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 26% 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.

## *Âge*

23. L'écart salarial augmente avec l'âge. Dans l'industrie et les services marchands, il est de 20% chez les plus de 55 ans, et de 14% pour la tranche d'âge des 45-54 ans.
24. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi augmente elle aussi avec l'âge.
25. 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*

26. 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 (17%).
27. 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*

28. L'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires dans l'industrie et les services marchands était de 17,11 euros en 2013, contre 21,31 euros pour les hommes mariés.
29. Les diverses influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est très grande pour les personnes mariées (10%) et même à l'avantage des femmes pour les célibataires (-2%).
30. 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.
31. Pour les femmes, le fait d'avoir un/une partenaire n'influence presque pas le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants a une influence sur le salaire des femmes.
32. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fine, l'écart salarial est élevé pour les couples, avec (9%) ou sans enfant(s) (10%). Pour les personnes seules avec enfant(s), ce pourcentage est de 2%. Pour les isolés sans enfant, l'écart salarial est à nouveau négatif en 2013 : les femmes se trouvant dans cette situation gagnent en moyenne même plus que les hommes.
33. 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.
34. En 2013, la plupart des taux d'emploi des femmes selon le type de ménage augmentent. Chez les hommes, nous observons une légère diminution. Chez les couples non-mariés sans enfant, nous observons une diminution tant pour les femmes que pour les hommes, mais cette catégorie reste néanmoins le type de ménage avec les taux d'emploi les plus élevés (76% pour les femmes, 82% pour les hommes).

## *Nationalité*

35. 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 17%.
36. 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 11% et 9% de moins que les hommes.
37. 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.
38. En 2013, nous observons à nouveau une légère augmentation du taux d'emploi parmi les femmes ayant une nationalité hors UE, mais le taux d'emploi des hommes de cette même catégorie a également à nouveau augmenté.
39. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union européenne, le taux d'emploi s'élève seulement à 47% 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.
40. 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*

41. Lorsque nous examinons les différents secteurs, nous constatons qu'en 2013, tout comme les années précédentes, l'écart salarial le plus important se situe dans le secteur des transports aériens (33%).
42. 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 2013.
43. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs (15,3%), les spécialistes en gestion et administration d'entreprises (14,5%) et les conducteurs de machines et d'installations fixes (14,8%).

44. En comparaison avec leur proportion dans le nombre total de (47,5%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 35%
45. Dans l'industrie et les services marchands, la part de femmes est encore plus petite : 28% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 28% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 19% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 15% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants.
46. 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.
47. C'est dans le secteur des enquêtes et de la sécurité que la différence entre les hauts et les bas salaires est la plus importante (70%) et dans le secteur des autres industries manufacturières qu'elle est la plus petite (36%).

### *Expliquer l'écart salarial ?*

48. 47,4% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 52,6% ne peuvent pas être expliqués.
49. Dans la partie expliquée, 48,1% 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 22,2% de l'écart salarial expliqué, et le secteur 16,7%.
50. Le fait d'avoir ou non des enfants explique 13% de l'écart salarial expliqué.
51. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, 33,3% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles du travailleur telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

## Recommandations politiques

Depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, avec la collaboration, du SPF Emploi Travail et Concertation Sociale, publie un rapport annuel consacré à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Dans le tout premier rapport, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires s'élevait à 12%<sup>13</sup>. Dans le rapport 2016, l'écart salarial a diminué et s'élève à 8%<sup>14</sup>. Ce résultat place la Belgique très en dessous de la moyenne européenne de 16%. Ces chiffres encourageants ne doivent pas nous faire oublier les enjeux futurs.

L'augmentation du taux d'emploi des femmes est un défi majeur que nous devons relever si nous voulons atteindre les objectifs fixés par la Stratégie EU 2020<sup>15</sup> en matière d'emploi. Les politiques visant à augmenter le taux d'emploi des femmes doivent porter, en parallèle, une attention particulière à la question de l'égalité salariale.

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

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

L'écart salarial s'explique donc également en grande partie par le travail à temps partiel, dans lequel les femmes sont toujours surreprésentées. 45,3% des travailleuses travaillent à temps partiel, contre 9,9% des travailleurs.

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

Nous devons nous efforcer de tendre globalement vers une répartition égale de la masse salariale entre les femmes et les hommes. Si le taux d'emploi et le temps de travail sont répartis de manière égale entre les femmes et les hommes, cela mènera également à une répartition égale de la masse salariale.

---

<sup>13</sup> Rapport 2007 sur base des données 2004.

<sup>14</sup> Rapport 2016 sur base des données 2013.

<sup>15</sup> Europe 2020 est la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de la croissance et de l'emploi, lancée pour dix ans en 2010. Elle ne se limite pas à résoudre la crise économique dont les pays de l'UE sortent peu à peu, mais vise aussi à combler les lacunes de notre modèle de croissance et à mettre en place les conditions d'une croissance intelligente, durable et inclusive.

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

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

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

Au cours des 15 dernières années, la politique visant à s'attaquer à l'écart salarial de genre s'est concentrée principalement sur le fait de rendre sexuellement neutres les classifications de fonctions. Cela a finalement mené à la "Loi écart salarial" du 22 avril 2012. Cette loi oblige les commissions paritaires à faire contrôler leurs classifications de fonctions par la DG Relations collectives de travail du SPF Emploi. 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-2013, la DG Relations collectives de travail effectue également un contrôle permanent de toutes les nouvelles classifications de fonctions déposées au greffe, ce qui fait de la neutralité de genre des classifications de fonctions un thème permanent du SPF Emploi.

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

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

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

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

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

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

Lorsque nous examinons les raisons du travail à temps partiel, nous remarquons que dans notre pays, les femmes mentionnent plus souvent que les hommes la conciliation entre vie professionnelle et vie privée (50%, contre 26%) et les soins apportés aux enfants ou à d’autres personnes dépendantes (21% des femmes et 5% des hommes). Par ailleurs, seuls 9% des travailleuses et 8% des travailleurs ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. Enfin, certaines fonctions ne sont proposées qu’à temps partiel : 15% des femmes et 13% des hommes qui travaillent à temps partiel se trouvent dans cette position.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Des réformes sont nécessaires afin de rendre notre marché du travail plus dynamique. Dans ce cadre, adopter une perspective de *gender mainstreaming*<sup>16</sup> dès les premières étapes préparatoires, et jusqu'à la dernière mesure d'exécution, constitue une condition nécessaire afin d'atteindre une égalité effective des femmes et des hommes sur le marché du travail.

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

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

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

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

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

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

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

#### **5. Attaquer la ségrégation à la racine**

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

---

<sup>16</sup> Le *gender mainstreaming* est la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

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

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

## Annexes

**Tableau 16 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel**

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

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

| 2013 |                                                                                   |                     |                     |                |                                  |                        |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur                                                                           | Salaires des femmes | Salaires des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2011-2013) | Nombre de travailleurs |
| 51   | Transports aériens                                                                | 18,86               | 28,00               | 32,6%          | 34%                              | 3.001                  |
| 35   | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné  | 19,86               | 27,28               | 27,2%          | 28%                              | 18.846                 |
| 26   | Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques                  | 17,24               | 23,62               | 27,0%          | 28%                              | 14.892                 |
| 14   | Industrie de l'habillement                                                        | 15,64               | 20,65               | 24,3%          | 25%                              | 4.181                  |
| 66   | Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance                       | 22,20               | 28,52               | 22,2%          | 23%                              | 10.369                 |
| 50   | Transports par eau                                                                | 18,25               | 23,01               | 20,7%          | 22%                              | 591                    |
| 79   | Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités | 16,54               | 20,76               | 20,3%          | 22%                              | 4.347                  |
| 82   | Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises  | 18,73               | 23,36               | 19,8%          | 21%                              | 15.724                 |
| 64   | Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite          | 23,09               | 28,30               | 18,4%          | 20%                              | 61.977                 |
| 12   | Fabrication de produits à base de tabac                                           | 17,44               | 21,33               | 18,2%          | 20%                              | 970                    |

Suite du tableau 16

| 2013            |                                           |                                                    |                                                    |                                                |                                                                    |                                                                                   |      |
|-----------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------|
| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2011-2013) | Secteur                                                                           | NACE |
| 33,8%           | 21,4%                                     | 24,6%                                              | 10,0%                                              | 65,8%                                          | 68%                                                                | Transports aériens                                                                | 51   |
| 22,5%           | 12,7%                                     | 18,7%                                              | 4,6%                                               | 55,2%                                          | 58%                                                                | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné  | 35   |
| 31,6%           | 11,2%                                     | 24,9%                                              | 3,8%                                               | 39,9%                                          | 40%                                                                | Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques                  | 26   |
| 77,0%           | 38,4%                                     | 26,6%                                              | 9,8%                                               | 49,5%                                          | 50%                                                                | Industrie de l'habillement                                                        | 14   |
| 47,9%           | 24,8%                                     | 32,2%                                              | 6,3%                                               | 56,0%                                          | 59%                                                                | Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance                       | 66   |
| 28,5%           | 13,4%                                     | 18,8%                                              | 4,6%                                               | 64,6%                                          | 67%                                                                | Transports par eau                                                                | 50   |
| 66,0%           | 34,1%                                     | 22,6%                                              | 19,1%                                              | 48,5%                                          | 49%                                                                | Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités | 79   |
| 59,4%           | 36,6%                                     | 27,2%                                              | 9,4%                                               | 45,6%                                          | 49%                                                                | Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises  | 82   |
| 43,6%           | 23,2%                                     | 34,3%                                              | 9,6%                                               | 53,3%                                          | 54%                                                                | Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite          | 64   |
| 52,1%           | 23,5%                                     | 41,3%                                              | 10,2%                                              | 49,4%                                          | 48%                                                                | Fabrication de produits à base de tabac                                           | 12   |

Suite du tableau 16

| 2013 |                                                                                      |                    |                    |                |                                  |                        |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur                                                                              | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2011-2013) | Nombre de travailleurs |
| 70   | Activités des sièges sociaux; conseil de gestion                                     | 26,42              | 32,16              | 17,8%          | 20%                              | 25.069                 |
| 21   | Industrie pharmaceutique                                                             | 22,42              | 27,02              | 17,0%          | 19%                              | 23.210                 |
| 32   | Autres industries manufacturières                                                    | 15,63              | 18,53              | 15,7%          | 17%                              | 4.184                  |
| 27   | Fabrication d'équipements électriques                                                | 17,39              | 20,59              | 15,5%          | 17%                              | 15.410                 |
| 61   | Télécommunications                                                                   | 20,48              | 24,12              | 15,1%          | 17%                              | 22.436                 |
| 15   | Industrie du cuir et de la chaussure                                                 | 15,66              | 18,41              | 14,9%          | 17%                              | 962                    |
| 58   | Edition                                                                              | 20,23              | 23,75              | 14,8%          | 16%                              | 8.321                  |
| 65   | Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales | 22,65              | 26,54              | 14,7%          | 16%                              | 19.878                 |
| 13   | Fabrication de textiles                                                              | 14,99              | 17,49              | 14,3%          | 16%                              | 17.473                 |
| 19   | Cokéfaction et raffinage                                                             | 26,89              | 31,33              | 14,2%          | 16%                              | 3.256                  |
| 68   | Activités immobilières                                                               | 18,32              | 21,32              | 14,1%          | 15%                              | 3.767                  |
| 17   | Industrie du papier et du carton                                                     | 17,19              | 19,76              | 13,0%          | 15%                              | 11.153                 |
| 60   | Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision                   | 22,56              | 25,58              | 11,8%          | 14%                              | 7.109                  |
| 75   | Activités vétérinaires                                                               | 19,30              | 21,87              | 11,8%          | 13%                              | 503                    |
| 62   | Programmation, conseil et autres activités informatiques                             | 21,93              | 24,77              | 11,5%          | 13%                              | 30.492                 |
| 72   | Recherche-développement scientifique                                                 | 24,55              | 27,62              | 11,1%          | 13%                              | 9.368                  |

Suite du tableau 16

| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | 2013                                               |                                                    |                                                |                                                                    | Secteur                                                                              | NACE |
|-----------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------|
|                 |                                           | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2011-2013) |                                                                                      |      |
| 38,0%           | 31,7%                                     | 26,8%                                              | 4,3%                                               | 37,1%                                          | 39%                                                                | Activités des sièges sociaux; conseil de gestion                                     | 70   |
| 50,0%           | 31,5%                                     | 24,1%                                              | 5,9%                                               | 51,0%                                          | 53%                                                                | Industrie pharmaceutique                                                             | 21   |
| 51,8%           | 26,2%                                     | 31,3%                                              | 6,5%                                               | 36,3%                                          | 33%                                                                | Autres industries manufacturières                                                    | 32   |
| 26,8%           | 9,0%                                      | 26,5%                                              | 8,6%                                               | 49,5%                                          | 49%                                                                | Fabrication d'équipements électriques                                                | 27   |
| 27,2%           | 25,5%                                     | 22,5%                                              | 13,1%                                              | 42,7%                                          | 43%                                                                | Télécommunications                                                                   | 61   |
| 40,8%           | 27,9%                                     | 26,4%                                              | 2,9%                                               | 52,7%                                          | 52%                                                                | Industrie du cuir et de la chaussure                                                 | 15   |
| 48,4%           | 29,3%                                     | 22,2%                                              | 8,8%                                               | 43,5%                                          | 44%                                                                | Edition                                                                              | 58   |
| 50,1%           | 25,8%                                     | 32,5%                                              | 8,0%                                               | 52,6%                                          | 55%                                                                | Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales | 65   |
| 34,8%           | 11,9%                                     | 22,4%                                              | 9,8%                                               | 48,6%                                          | 46%                                                                | Fabrication de textiles                                                              | 13   |
| 17,2%           | 16,7%                                     | 16,9%                                              | 2,7%                                               | 62,2%                                          | 68%                                                                | Cokéfaction et raffinage                                                             | 19   |
| 47,2%           | 30,8%                                     | 34,9%                                              | 8,9%                                               | 51,0%                                          | 53%                                                                | Activités immobilières                                                               | 68   |
| 21,3%           | 9,0%                                      | 20,6%                                              | 7,6%                                               | 49,6%                                          | 49%                                                                | Industrie du papier et du carton                                                     | 17   |
| 38,5%           | 35,0%                                     | 7,7%                                               | 5,2%                                               | 43,5%                                          | 43%                                                                | Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision                   | 60   |
| 49,7%           | 29,6%                                     | 40,7%                                              | 5,4%                                               | 46,2%                                          | 48%                                                                | Activités vétérinaires                                                               | 75   |
| 20,9%           | 17,5%                                     | 23,0%                                              | 3,2%                                               | 44,4%                                          | 48%                                                                | Programmation, conseil et autres activités informatiques                             | 62   |
| 39,6%           | 38,3%                                     | 19,6%                                              | 4,9%                                               | 40,4%                                          | 41%                                                                | Recherche-développement scientifique                                                 | 72   |

Suite du tableau 16

|      |                                                                                        | 2013               |                    |                |                                  |                        |
|------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur                                                                                | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2011-2013) | Nombre de travailleurs |
| 63   | Services d'information                                                                 | 20,11              | 22,62              | 11,1%          | 13%                              | 5.196                  |
| 20   | Industrie chimique                                                                     | 21,39              | 24,05              | 11,1%          | 13%                              | 39.921                 |
| 18   | Imprimerie et reproduction d'enregistrements                                           | 17,16              | 19,28              | 11,0%          | 13%                              | 10.768                 |
| 55   | Hébergement                                                                            | 14,18              | 15,90              | 10,8%          | 13%                              | 15.572                 |
| 52   | Entreposage et services auxiliaires des transports                                     | 18,11              | 20,30              | 10,8%          | 12%                              | 41.629                 |
| 71   | Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques | 21,40              | 23,97              | 10,7%          | 12%                              | 25.663                 |
| 39   | Dépollution et autres services de gestion des déchets                                  | 16,34              | 18,30              | 10,7%          | 12%                              | 621                    |
| 81   | Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage                                   | 15,46              | 17,22              | 10,2%          | 12%                              | 82.794                 |
| 73   | Publicité et études de marché                                                          | 21,31              | 23,72              | 10,2%          | 12%                              | 6.584                  |
| 47   | Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles          | 15,11              | 16,70              | 9,5%           | 11%                              | 125.774                |
| 33   | Réparation et installation de machines et d'équipements                                | 17,39              | 19,13              | 9,1%           | 11%                              | 7.893                  |
| 10   | Industries alimentaires                                                                | 16,35              | 17,97              | 9,0%           | 11%                              | 57.463                 |
| 22   | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique                                  | 17,44              | 19,16              | 9,0%           | 11%                              | 19.956                 |
| 56   | Restauration I                                                                         | 13,92              | 15,11              | 7,9%           | 9%                               | 23.484                 |
| 74   | Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques                             | 17,79              | 19,07              | 6,7%           | 8%                               | 1.819                  |
|      |                                                                                        |                    |                    |                |                                  | 8.708                  |
| 11   | Fabrication de boissons                                                                | 17,88              | 19,16              | 6,7%           | 9%                               |                        |

Suite du tableau 16

| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | 2013                                           |                                                                    | Secteur                                                                                | NACE |
|-----------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------|
|                 |                                           |                                                    |                                                    | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2011-2013) |                                                                                        |      |
| 32,5%           | 25,0%                                     | 31,4%                                              | 7,7%                                               | 43,9%                                          | 47%                                                                | Services d'information                                                                 | 63   |
| 21,9%           | 15,8%                                     | 21,9%                                              | 6,6%                                               | 51,7%                                          | 55%                                                                | Industrie chimique                                                                     | 20   |
| 26,5%           | 14,0%                                     | 29,0%                                              | 9,0%                                               | 53,6%                                          | 55%                                                                | Imprimerie et reproduction d'enregistrements                                           | 18   |
| 51,8%           | 37,1%                                     | 33,9%                                              | 11,7%                                              | 43,2%                                          | 40%                                                                | Hébergement                                                                            | 55   |
| 30,1%           | 19,6%                                     | 24,8%                                              | 11,0%                                              | 50,1%                                          | 52%                                                                | Entreposage et services auxiliaires des transports                                     | 52   |
| 27,4%           | 20,9%                                     | 26,9%                                              | 6,1%                                               | 41,6%                                          | 42%                                                                | Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques | 71   |
| 9,3%            | 7,0%                                      | 46,2%                                              | 3,4%                                               | 61,2%                                          | 63%                                                                | Dépollution et autres services de gestion des déchets                                  | 39   |
| 68,4%           | 33,3%                                     | 78,4%                                              | 29,9%                                              | 60,4%                                          | 62%                                                                | Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager                                  | 81   |
| 45,1%           | 36,8%                                     | 22,7%                                              | 8,6%                                               | 40,3%                                          | 41%                                                                | Publicité et études de marché                                                          | 73   |
| 55,4%           | 34,3%                                     | 58,2%                                              | 22,9%                                              | 50,3%                                          | 49%                                                                | Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles          | 47   |
| 10,2%           | 10,0%                                     | 21,4%                                              | 3,8%                                               | 51,2%                                          | 52%                                                                | Réparation et installation de machines et d'équipements                                | 33   |
| 31,1%           | 23,1%                                     | 34,8%                                              | 7,7%                                               | 44,5%                                          | 45%                                                                | Industries alimentaires                                                                | 10   |
| 17,3%           | 11,5%                                     | 24,5%                                              | 7,2%                                               | 49,9%                                          | 49%                                                                | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique                                  | 22   |
| 42,9%           | 27,4%                                     | 71,6%                                              | 45,2%                                              | 45,1%                                          | 42%                                                                | Restauration I                                                                         | 56   |
| 48,8%           | 49,4%                                     | 31,5%                                              | 5,0%                                               | 42,6%                                          | 41%                                                                | Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques                             | 74   |
| 17,7%           | 20,9%                                     | 24,1%                                              | 4,8%                                               | 48,5%                                          | 46%                                                                | Fabrication de boissons                                                                | 11   |

Suite du tableau 16

|      |                                                                                                                                           | 2013               |                    |                |                                  |                        |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur                                                                                                                                   | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2011-2013) | Nombre de travailleurs |
| 46   | Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles                                                               | 19,68              | 21,01              | 6,3%           | 8%                               | 127.038                |
| 37   | Collecte et traitement des eaux usées                                                                                                     | 19,32              | 20,55              | 6,0%           | 7%                               | 1.899                  |
| 23   | Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques                                                                                    | 17,50              | 18,55              | 5,7%           | 7%                               | 23.284                 |
| 69   | Activités juridiques et comptables                                                                                                        | 19,86              | 20,94              | 5,2%           | 7%                               | 9.268                  |
| 36   | Captage, traitement et distribution d'eau                                                                                                 | 19,49              | 20,19              | 3,5%           | 5%                               | 7.102                  |
| 77   | Activités de location et location-bail                                                                                                    | 19,88              | 20,50              | 3,0%           | 6%                               | 4.756                  |
| 59   | Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision                                                           | 16,23              | 16,63              | 2,4%           | 4%                               | 2.357                  |
| 28   | Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.                                                                                           | 18,33              | 18,72              | 2,1%           | 4%                               | 31.531                 |
| 45   | Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles                                                        | 17,42              | 17,77              | 2,0%           | 4%                               | 34.343                 |
| 78   | Activités liées à l'emploi                                                                                                                | 17,00              | 17,34              | 2,0%           | 4%                               | 103.684                |
| 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 | 15,20              | 15,44              | 1,6%           | 3%                               | 7.301                  |
| 29   | Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques                                                    | 18,85              | 19,10              | 1,3%           | 2%                               | 30.005                 |
| 24   | Métallurgie                                                                                                                               | 20,18              | 20,37              | 0,9%           | 2%                               | 25.995                 |

Suite du tableau 16

| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | 2013                                           |                                                                    | Secteur                                                                                                                                   | NACE |
|-----------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
|                 |                                           |                                                    |                                                    | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2011-2013) |                                                                                                                                           |      |
| 33,4%           | 23,2%                                     | 25,2%                                              | 4,7%                                               | 52,1%                                          | 54%                                                                | Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles                                                               | 46   |
| 25,8%           | 36,8%                                     | 10,4%                                              | 3,8%                                               | 47,0%                                          | 48%                                                                | Collecte et traitement des eaux usées                                                                                                     | 37   |
| 13,4%           | 15,4%                                     | 25,4%                                              | 4,1%                                               | 50,1%                                          | 48%                                                                | Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques                                                                                    | 23   |
| 60,4%           | 52,6%                                     | 23,6%                                              | 5,5%                                               | 46,0%                                          | 48%                                                                | Activités juridiques et comptables                                                                                                        | 69   |
| 23,6%           | 15,2%                                     | 14,8%                                              | 3,6%                                               | 48,1%                                          | 48%                                                                | Captage, traitement et distribution d'eau                                                                                                 | 36   |
| 28,0%           | 15,9%                                     | 20,4%                                              | 4,3%                                               | 46,2%                                          | 47%                                                                | Activités de location et location-bail                                                                                                    | 77   |
| 37,6%           | 48,5%                                     | 40,3%                                              | 18,2%                                              | 50,2%                                          | 50%                                                                | Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision                                                           | 59   |
| 11,6%           | 7,6%                                      | 24,0%                                              | 4,9%                                               | 46,2%                                          | 45%                                                                | Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.                                                                                           | 28   |
| 16,9%           | 10,7%                                     | 27,9%                                              | 4,0%                                               | 52,1%                                          | 51%                                                                | Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles                                                        | 45   |
| 45,0%           | 39,1%                                     | 42,0%                                              | 13,6%                                              | 54,8%                                          | 57%                                                                | Activités liées à l'emploi                                                                                                                | 78   |
| 12,5%           | 13,0%                                     | 37,3%                                              | 7,6%                                               | 41,1%                                          | 39%                                                                | Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie | 16   |
| 13,9%           | 10,6%                                     | 20,7%                                              | 4,3%                                               | 43,9%                                          | 42%                                                                | Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques                                                    | 29   |
| 8,1%            | 14,5%                                     | 20,0%                                              | 3,5%                                               | 48,7%                                          | 49%                                                                | Métallurgie                                                                                                                               | 24   |

Suite du tableau 16

|      |                                                                                    | 2013               |                    |                |                                  |                        |
|------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur                                                                            | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2011-2013) | Nombre de travailleurs |
| 43   | Travaux de construction spécialisés                                                | 16,27              | 16,34              | 0,4%           | 2%                               | 62.958                 |
| 80   | Enquêtes et sécurité                                                               | 17,06              | 16,96              | -0,6%          | 0%                               | 12.383                 |
| 53   | Activités de poste et de courrier                                                  | 16,66              | 16,45              | -1,3%          | 0%                               | 27.507                 |
| 25   | Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 17,41              | 17,17              | -1,4%          | 0%                               | 41.822                 |
| 38   | Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération                      | 17,48              | 17,16              | -1,9%          | 0%                               | 11.394                 |
| 42   | Génie civil                                                                        | 17,14              | 16,80              | -2,0%          | 0%                               | 26.027                 |
| 31   | Fabrication de meubles                                                             | 15,24              | 14,93              | -2,1%          | 0%                               | 9.895                  |
| 30   | Fabrication d'autres matériels de transport                                        | 20,06              | 19,55              | -2,6%          | -1%                              | 7.916                  |
| 49   | Transports terrestres et transport par conduites                                   | 17,77              | 16,62              | -6,9%          | -5%                              | 70.837                 |
| 8    | Autres industries extractives                                                      | 20,24              | 18,81              | -7,6%          | -6%                              | 1.961                  |
| 41   | Construction de bâtiments; promotion immobilière                                   | 19,00              | 17,45              | -8,9%          | -7%                              | 39.398                 |

Suite du tableau 16

| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | 2013                                           |                                                                    | Secteur                                                                            | NACE |
|-----------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------|
|                 |                                           |                                                    |                                                    | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2011-2013) |                                                                                    |      |
| 7,6%            | 9,4%                                      | 34,2%                                              | 2,2%                                               | 38,9%                                          | 37%                                                                | Travaux de construction spécialisés                                                | 43   |
| 14,7%           | 6,7%                                      | 36,6%                                              | 13,5%                                              | 69,5%                                          | 70%                                                                | Enquêtes et sécurité                                                               | 80   |
| 30,0%           | 22,3%                                     | 42,1%                                              | 20,8%                                              | 65,5%                                          | 67%                                                                | Activités de poste et de courrier                                                  | 53   |
| 12,7%           | 8,6%                                      | 31,1%                                              | 4,9%                                               | 48,0%                                          | 45%                                                                | Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 25   |
| 16,3%           | 18,0%                                     | 23,6%                                              | 2,9%                                               | 54,3%                                          | 55%                                                                | Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération                      | 38   |
| 5,8%            | 10,0%                                     | 28,9%                                              | 1,6%                                               | 38,7%                                          | 36%                                                                | Génie civil                                                                        | 42   |
| 15,1%           | 11,0%                                     | 28,7%                                              | 5,2%                                               | 40,3%                                          | 39%                                                                | Fabrication de meubles                                                             | 31   |
| 10,8%           | 16,2%                                     | 14,5%                                              | 6,7%                                               | 47,4%                                          | 47%                                                                | Fabrication d'autres matériels de transport                                        | 30   |
| 11,9%           | 17,3%                                     | 34,0%                                              | 12,0%                                              | 49,4%                                          | 48%                                                                | Transports terrestres et transport par conduites                                   | 49   |
| 9,8%            | 6,2%                                      | 20,9%                                              | 9,7%                                               | 47,0%                                          | 45%                                                                | Autres industries extractives                                                      | 8    |
| 6,5%            | 16,4%                                     | 27,9%                                              | 3,3%                                               | 42,1%                                          | 39%                                                                | Construction de bâtiments; promotion immobilière                                   | 41   |

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

### Tableau 17 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire

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

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

|     |                                                                            | 2013           |                 |                | Ecart salarial moyen (2008-2013) |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|----------------------------------|
| CP  | Ouvriers                                                                   | Salaire femmes | Salaires hommes | Ecart salarial |                                  |
| 100 | CP auxiliaire pour ouvriers                                                | 2.866          | 3.195           | 10,3%          | 12%                              |
| 109 | Industrie de l'habillement et de la confection                             | 2.364          | 3.114           | 24,1%          | 26%                              |
| 111 | Constructions métalliques, mécaniques et électriques                       | 2.946          | 3.196           | 7,8%           | 10%                              |
| 112 | Entreprises de garage                                                      | 2.915          | 2.950           | 1,2%           | 3%                               |
| 115 | Industrie verrière                                                         | 2.776          | 3.120           | 11,0%          | 13%                              |
| 116 | Industrie chimique                                                         | 3.308          | 3.805           | 13,1%          | 15%                              |
| 118 | Industrie alimentaire                                                      | 2.688          | 3.136           | 14,3%          | 16%                              |
| 119 | Commerce alimentaire                                                       | 2.440          | 2.616           | 6,7%           | 9%                               |
| 120 | Industrie textile et bonneterie                                            | 2.471          | 2.883           | 14,3%          | 15%                              |
| 121 | Entreprises de nettoyage et de désinfection                                | 2.480          | 2.595           | 4,4%           | 8%                               |
| 124 | Construction                                                               | 2.811          | 2.855           | 1,5%           | 4%                               |
| 126 | Ameublement et industrie transformatrice du bois                           | 2.442          | 2.569           | 4,9%           | 6%                               |
| 130 | Imprimerie, arts graphiques et journaux                                    | 2.977          | 3.269           | 8,9%           | 10%                              |
| 136 | Transformation du papier et du carton                                      | 2.646          | 3.047           | 13,2%          | 14%                              |
| 140 | Transport et logistique                                                    | 2.740          | 2.628           | -4,3%          | 1%                               |
| 149 | Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques | 2.713          | 2.896           | 6,3%           | 6%                               |

Suite du tableau 17

|     |                                                                                      | 2013           |                 |                |                                  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------------|----------------|----------------------------------|
| CP  | Employés                                                                             | Salaire femmes | Salaires hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2008-2013) |
| 201 | Commerce de détail indépendant                                                       | 2.128          | 2.396           | 11,2%          | 13%                              |
| 202 | Employés du commerce de détail alimentaire                                           | 2.317          | 2.584           | 10,3%          | 12%                              |
| 207 | Employés de l'industrie chimique                                                     | 3.457          | 3.964           | 12,8%          | 15%                              |
| 209 | Employés des fabrications métallurgiques                                             | 3.017          | 3.245           | 7,0%           | 10%                              |
| 210 | Employés de la sidérurgie                                                            | 3.756          | 3.904           | 3,8%           | 7%                               |
| 211 | Employés de l'industrie et du commerce du pétrole                                    | 4.053          | 5.067           | 20,0%          | 21%                              |
| 214 | Employés de l'industrie textile et de la bonneterie                                  | 2.470          | 2.897           | 14,7%          | 15%                              |
| 215 | Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection                         | 2.388          | 3.252           | 26,6%          | 25%                              |
| 218 | Commission paritaire nationale pour employés                                         | 3.074          | 3.197           | 3,8%           | 9%                               |
| 220 | Employés de l'industrie alimentaire                                                  | 2.829          | 3.125           | 9,5%           | 13%                              |
| 221 | Employés de l'industrie papetière                                                    | 3.122          | 3.423           | 8,8%           | 13%                              |
| 222 | Employés de la transformation du papier et du carton                                 | 2.611          | 2.987           | 12,6%          | 13%                              |
| 226 | Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes | 2.879          | 2.893           | 0,5%           | 4%                               |
| 302 | Industrie hôtelière                                                                  | 2.319          | 2.456           | 5,6%           | 8%                               |
| 306 | Entreprises d'assurances                                                             | 3.508          | 4.067           | 13,7%          | 15%                              |
| 307 | Entreprises de courtage et agences d'assurances                                      | 3.149          | 4.367           | 27,9%          | 25%                              |
| 310 | Banques                                                                              | 3.754          | 4.611           | 18,6%          | 18%                              |
| 311 | Grandes entreprises de vente au détail                                               | 2.411          | 2.548           | 5,4%           | 8%                               |

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

**Tableau 18 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel**

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

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

| 2013 |                                                                                                |                |                |                |                                  |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------------------------|
| ISCO | Professions                                                                                    | Salaire femmes | Salaire hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2009-2013) |
| 11   | Directeurs généraux d'entreprise                                                               | 47,42          | 52,83          | 10,2%          | 12%                              |
| 12   | Managers de services administratifs et commerciaux                                             | 33,91          | 38,40          | 11,7%          | 14%                              |
| 13   | Managers, production et services spécialisés                                                   | 34,08          | 37,30          | 8,6%           | 10%                              |
| 14   | Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services | 24,91          | 26,61          | 6,4%           | 8%                               |
| 21   | Spécialistes des sciences techniques                                                           | 25,01          | 27,59          | 9,4%           | 11%                              |
| 24   | Spécialistes en gestion et administration d'entreprises                                        | 25,13          | 29,39          | 14,5%          | 17%                              |
| 25   | Spécialistes des technologies de l'information et des communications                           | 24,77          | 26,70          | 7,2%           | 9%                               |
| 26   | Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture                             | 24,69          | 26,70          | 7,5%           | 10%                              |
| 31   | Professions intermédiaires des sciences et techniques                                          | 20,20          | 22,05          | 8,4%           | 10%                              |
| 33   | Professions intermédiaires, finance et administration                                          | 19,85          | 21,60          | 8,1%           | 10%                              |
| 34   | Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés          | 17,48          | 18,28          | 4,4%           | 6%                               |
| 35   | Techniciens de l'information et des communications                                             | 19,05          | 20,16          | 5,5%           | 8%                               |
| 41   | Employés de bureau                                                                             | 16,35          | 17,59          | 7,0%           | 8%                               |
| 42   | Employés de réception, guichetiers et assimilés                                                | 16,10          | 17,54          | 8,2%           | 10%                              |
| 43   | Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers              | 16,84          | 18,01          | 6,5%           | 9%                               |
| 44   | Autres employés de type administratif                                                          | 15,32          | 16,12          | 5,0%           | 7%                               |

Suite du tableau 18

| 2013           |                                            |                                            |                                                                                                |      |
|----------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Part de femmes | Taux de travail à temps partiel des femmes | Taux de travail à temps partiel des hommes | Professions                                                                                    | ISCO |
| 15,3%          | 11,3%                                      | 5,4%                                       | Directeurs généraux d'entreprise                                                               | 11   |
| 27,9%          | 13,7%                                      | 3,6%                                       | Managers de services administratifs et commerciaux                                             | 12   |
| 18,6%          | 12,9%                                      | 2,8%                                       | Managers, production et services spécialisés                                                   | 13   |
| 28,0%          | 10,4%                                      | 5,8%                                       | Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services | 14   |
| 16,6%          | 15,1%                                      | 2,8%                                       | Spécialistes des sciences techniques                                                           | 21   |
| 39,3%          | 17,3%                                      | 4,4%                                       | Spécialistes en gestion et administration d'entreprises                                        | 24   |
| 18,4%          | 19,2%                                      | 4,0%                                       | Spécialistes des technologies de l'information et des communications                           | 25   |
| 48,3%          | 19,8%                                      | 7,0%                                       | Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture                             | 26   |
| 13,3%          | 19,4%                                      | 5,2%                                       | Professions intermédiaires des sciences et techniques                                          | 31   |
| 50,4%          | 26,6%                                      | 6,5%                                       | Professions intermédiaires, finance et administration                                          | 33   |
| 61,8%          | 24,9%                                      | 9,0%                                       | Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés          | 34   |
| 18,2%          | 25,9%                                      | 6,8%                                       | Techniciens de l'information et des communications                                             | 35   |
| 59,9%          | 29,4%                                      | 9,4%                                       | Employés de bureau                                                                             | 41   |
| 59,1%          | 35,5%                                      | 12,2%                                      | Employés de réception, guichetiers et assimilés                                                | 42   |
| 42,7%          | 28,6%                                      | 9,3%                                       | Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers              | 43   |
| 35,7%          | 33,5%                                      | 19,4%                                      | Autres employés de type administratif                                                          | 44   |

Suite du tableau 18

|      |                                                                                                                                                         | 2013           |                |                | Ecart salarial moyen (2009-2013) |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------------------------|
| ISCO | Professions                                                                                                                                             | Salaire femmes | Salaire hommes | Ecart salarial |                                  |
| 51   | Personnel des services directs aux particuliers                                                                                                         | 13,61          | 15,20          | 10,5%          | 13%                              |
| 52   | Commerçants et vendeurs                                                                                                                                 | 13,83          | 16,32          | 15,3%          | 17%                              |
| 54   | Personnel des services de protection et de sécurité                                                                                                     | 16,13          | 17,28          | 6,7%           | 8%                               |
| 71   | Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens                                                                                           | 15,57          | 15,75          | 1,1%           | 3%                               |
| 72   | Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés                                                                          | 15,24          | 16,87          | 9,7%           | 12%                              |
| 73   | Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie                                                                                                     | 15,02          | 17,37          | 13,5%          | 16%                              |
| 74   | Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique                                                                                                       | 14,78          | 16,93          | 12,7%          | 15%                              |
| 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 | 13,52          | 14,75          | 8,3%           | 10%                              |
| 81   | Conducteurs de machines et d'installations fixes                                                                                                        | 14,96          | 17,55          | 14,8%          | 17%                              |
| 82   | Ouvriers de l'assemblage                                                                                                                                | 15,00          | 17,43          | 13,9%          | 16%                              |
| 83   | Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre                                                                                    | 15,74          | 15,79          | 0,3%           | 2%                               |
| 91   | Aides de ménage                                                                                                                                         | 13,12          | 14,40          | 8,9%           | 11%                              |
| 93   | Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports                                                    | 14,22          | 16,15          | 12,0%          | 14%                              |
| 96   | Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés                                                                                                           | 13,93          | 15,06          | 7,5%           | 9%                               |

Suite du tableau 18

| 2013           |                                            |                                            |                                                                                                                                                         |      |
|----------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Part de femmes | Taux de travail à temps partiel des femmes | Taux de travail à temps partiel des hommes | Professions                                                                                                                                             | ISCO |
| 41,0%          | 57,4%                                      | 34,6%                                      | Personnel des services directs aux particuliers                                                                                                         | 51   |
| 64,9%          | 60,2%                                      | 23,3%                                      | Commerçants et vendeurs                                                                                                                                 | 52   |
| 12,8%          | 21,8%                                      | 11,1%                                      | Personnel des services de protection et de sécurité                                                                                                     | 54   |
| 1,4%           | 31,0%                                      | 3,7%                                       | Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens                                                                                           | 71   |
| 3,9%           | 26,2%                                      | 4,7%                                       | Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés                                                                          | 72   |
| 22,1%          | 28,0%                                      | 8,9%                                       | Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie                                                                                                     | 73   |
| 5,4%           | 21,3%                                      | 4,5%                                       | Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique                                                                                                       | 74   |
| 21,5%          | 36,1%                                      | 10,5%                                      | Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat | 75   |
| 16,9%          | 27,1%                                      | 7,5%                                       | Conducteurs de machines et d'installations fixes                                                                                                        | 81   |
| 17,7%          | 27,3%                                      | 5,5%                                       | Ouvriers de l'assemblage                                                                                                                                | 82   |
| 5,4%           | 25,6%                                      | 10,0%                                      | Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre                                                                                    | 83   |
| 75,2%          | 78,6%                                      | 35,7%                                      | Aides de ménage                                                                                                                                         | 91   |
| 18,0%          | 33,3%                                      | 10,9%                                      | Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports                                                    | 93   |
| 22,5%          | 51,7%                                      | 11,5%                                      | Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés                                                                                                           | 96   |

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

## Liste des tableaux

|                                                                                                                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2009-2013)                                                                                                                                        | 6  |
| Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2013)                                                                                                                   | 13 |
| Tableau 3 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2013)                                                                                                                        | 15 |
| Tableau 4 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2013)                                                                                                                         | 15 |
| Tableau 5 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2013)                                                                                                  | 21 |
| Tableau 6 : Taux d'emploi selon le sexe (2004-2013)                                                                                                                                                                                  | 27 |
| 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 (2013) | 28 |
| 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 (2013)                                                           | 29 |
| Tableau 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps partiel (en euros) et écart salarial selon le pourcentage d'activité à temps partiel (2013)                                                                      | 32 |
| Tableau 10 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2013)                                                                                                    | 34 |
| Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2013)                                                                                                                             | 35 |
| Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2013)                                                                                                                         | 37 |
| Tableau 13 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2013)                                                                                                                                   | 39 |
| Tableau 14 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2013)                                                                                                                                  | 40 |
| Tableau 15 : Décomposition de l'écart salarial : subdivision de la partie expliquée (en pourcents et en euros) (2013)                                                                                                                | 60 |
| Tableau 16 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel                                                                                        | 74 |
| Tableau 17 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire                                                                                                                                    | 84 |
| Tableau 18 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel                                                                     | 86 |

## Liste des graphiques

|                                                                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 1 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2013)                                | 7  |
| Graphique 2 : Écart salarial total (en euros) (2013)                                                                                                                 | 8  |
| Graphique 3 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2013)                | 10 |
| Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et l'écart salarial (2009-2013)                                               | 12 |
| Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et l'écart salarial (2009-2013)                                               | 14 |
| Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et l'écart salarial (2009-2013)                            | 17 |
| Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et l'écart salarial (2009-2013)                            | 18 |
| Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2013)                                                                      | 19 |
| Graphique 9 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2013)                                                                       | 20 |
| Graphique 10 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2013)                              | 23 |
| Graphique 11 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2013)                    | 24 |
| Graphique 12 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2013)                                  | 25 |
| Graphique 13 : Écart salarial sur base des salaires horaires ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2013)                      | 26 |
| 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(2013) | 31 |
| Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2013)                                                                                       | 32 |
| Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2013)                                           | 34 |
| Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2013)                                                                                                          | 36 |
| Graphique 18 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2013)                                                                                                     | 38 |
| Graphique 19 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2013)                                                                                                          | 41 |
| Graphique 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2013)                                                                     | 43 |

|                                                                                                                                                         |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 21 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2013)     | 45 |
| Graphique 22 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2013)                                                                  | 46 |
| Graphique 23 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2013)                                                                                   | 51 |
| Graphique 24 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2013)                                                                    | 53 |
| Graphique 25 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2013) | 54 |
| Graphique 26 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2013)                         | 55 |
| Graphique 27 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2013)            | 56 |
| Graphique 28 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2013)                                                             | 58 |

## 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](http://www.statbel.fgov.be)

Bureau fédéral du Plan  
Avenue des Arts 47-49 – 1000 Bruxelles  
[www.plan.be](http://www.plan.be)

### Éditeur Responsable

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

### Auteurs

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

### Élaboration des statistiques

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

### Numéro de dépôt

D/2016/10.043/5