

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

Rapport 2012

Table des matières

Le rapport 2012.....	6
1. Différences salariales générales.....	7
1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels	7
1.2 L'écart salarial selon le statut	7
1.2.1 L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut	8
1.2.2 L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut	9
1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel	9
1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	10
1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein.....	11
1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein	12
1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel	12
1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel	14
1.4 Avantages extra-légaux.....	15
1.5 Évolution de l'écart salarial.....	16
1.6 Taux d'emploi.....	19
1.7 Enquête et estimations	20
1.7.1 Élargissement aux petites entreprises	21
1.7.2 Élargissement à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel.....	22
1.7.3 Élargissement à l'ensemble de l'économie	23
2. Part de la masse salariale totale	24
2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale.....	24
2.2 Écart salarial total	25
2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut	26
3. Facteurs d'inégalité.....	28
3.1 Travail à temps partiel	28
3.1.1 Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.....	28
3.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés	30

3.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel	30
3.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein	31
3.2 Âge	32
3.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial	32
3.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge	32
3.2.3 Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté.....	33
3.3 Niveau de formation	34
3.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation et écart salarial	34
3.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation.....	35
3.4 État civil et composition du ménage.....	36
3.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial	37
3.4.2 Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage et écart salarial	38
3.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage	38
3.5 Nationalité.....	40
3.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial.....	40
3.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique.....	42
3.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance	43
3.6 Ségrégation sur le marché du travail	45
3.6.1 Secteurs.....	45
3.6.2 Commissions paritaires	47
3.6.3 Professions	47
3.6.4 Plafond de verre	48
3.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants	48
3.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants	50
3.6.5 Taille de l'entreprise.....	51
3.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires.....	51

4. Expliquer l'écart salarial.....	54
4.1 La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts.....	54
4.2 Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée.....	56
Résumé	58
Recommandations politiques	64
Annexes.....	69
Liste des tableaux.....	84
Liste des graphiques.....	85

Ce rapport donne un aperçu de l'écart salarial en Belgique. Il est établi par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Les chiffres ont été fournis par la Direction générale Statistique et Information économique du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan.

Le contenu de ce rapport pourra également bientôt être consulté en ligne sur le site suivant : www.ecartsalarial.be.

Il existe quatre catégories d'indicateurs. Les différences salariales générales reflètent l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de l'économie, sur base d'une comparaison des salaires moyens. Aucune distinction n'est donc faite selon le secteur, la fonction ou l'âge, par exemple. Seul l'effet du travail à temps partiel est pris en compte. La part de la masse salariale totale constitue une autre façon d'étudier l'écart salarial dans son ensemble: il s'agit alors de la répartition du total aux salaires payés. De nombreux facteurs favorisent l'inégalité, ces facteurs d'inégalité englobent: 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. La mesure dans laquelle l'écart salarial est lié à ces facteurs est étudiée dans la dernière catégorie: 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. Ce point est abordé de façon plus détaillée dans la rubrique Méthodologie du site web.

Le rapport 2012

Une femme gagne en moyenne 9% de moins par heure de travail qu'un homme. De très nombreuses femmes travaillent à temps partiel, de sorte que l'écart salarial calculé sur base annuelle s'élève à 22%.

En comparaison avec l'année dernière, les chiffres relatifs à l'écart salarial contenus dans ce rapport indiquent une tendance à la baisse. Pour presque tous les indicateurs, cette diminution atteint un point de pourcentage. Seuls les fonctionnaires contractuels font figure d'exception : l'écart salarial calculé en salaires horaires reste stable, et il augmente légèrement au niveau des salaires annuels.

L'écart entre les femmes et les hommes augmente pour ce qui est des avantages extra-légaux. Suite à la crise économique, on octroie moins d'avantages extra-légaux. La proportion de femmes bénéficiant d'un remboursement pour leurs trajets domicile-lieu de travail et la proportion de femmes bénéficiant d'options sur actions ont plus fortement diminué que les proportions d'hommes bénéficiant de ces avantages. La différence au niveau des montants des options sur actions a bel et bien diminué, avec un écart de 34%. Pour ce qui est des contributions de l'employeur aux pensions complémentaires, l'écart est à peu près resté le même, à savoir 42%.

La crise économique se fait par ailleurs également ressentir dans la diminution du taux d'emploi. C'est surtout parmi les hommes que cette diminution est importante, avec 1,4 point de pourcentage. Chez les femmes, et pour la première fois depuis des années, le taux d'emploi diminue légèrement. La différence entre les femmes et les hommes diminue en raison de la diminution du taux d'emploi des hommes. La baisse du taux d'emploi est à peu près la même pour les femmes et pour les hommes pour les trois niveaux de formation. On observe cependant des différences évidentes selon le schéma familial: les hommes et les parents isolés sont proportionnellement plus souvent touchés. Cela est également valable pour les non-Belges et les personnes qui ne sont pas nées en Belgique. Les groupes les plus vulnérables sur le marché de l'emploi semblent donc être victimes du phénomène du "*last hired, first fired*".

Lorsque l'on comptabilise les jours de travail, on observe une diminution globale de 2,69%. La diminution est la plus marquée parmi les ouvriers masculins: dans cette catégorie, le nombre de jours de travail a diminué de 8,41%. Cela ne signifie pas que 8,41% des ouvriers ont perdu leur emploi, car le système du chômage temporaire a remédié à une partie du problème.

Les chiffres du rapport 2012 concernent les données de l'enquête 2009.

1. Différences salariales générales

1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels

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

Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2005-2009)

	2006	2007	2008	2009
Ecart salarial en salaires horaires	11%	11%	10%	9%
Ecart salarial en salaires annuels	25%	24%	23%	22%

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

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

Il est important de donner les deux chiffres, parce que la répartition inégale de la durée de travail n'est pas un élément sexuellement neutre. Le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes constitue justement une grande partie de l'inégalité constatée sur le marché du travail. Cela est associé à la répartition inégale des tâches de soins, mais également aux attentes stéréotypées sur le marché du travail même 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.

Par rapport aux années précédentes, l'écart salarial a diminué en 2009, au niveau tant des salaires horaires que des salaires annuels.

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. 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.

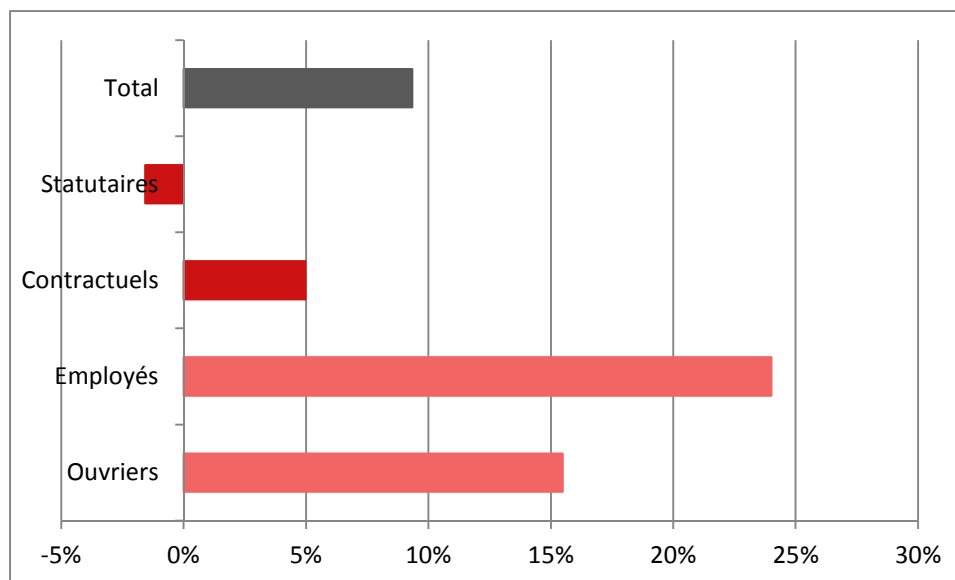
1.2 L'écart salarial selon le statut

Dans le secteur privé, l'écart salarial est plus important que dans le secteur public. Le chiffre global se situe quelque part entre ces deux valeurs très divergentes. Et ce pour deux raisons principales. Premièrement, la fixation des salaires ne se déroule pas de la même manière dans les deux secteurs : dans la fonction publique, il n'y a en principe pas de composante salariale individuelle

venant compléter les salaires fixés dans les barèmes. Et deuxièmement, la composition de l'effectif dans ce secteur est relativement équilibrée, même si le phénomène du plafond de verre y est également présent.

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

Graphique 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2009)



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

L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens est de 24% chez les employés, alors qu'il atteint 15% chez les ouvriers. Pour les fonctionnaires statutaires, l'écart salarial est légèrement négatif, mais pour les contractuels, il est de 5%. L'écart salarial pour l'ensemble de l'économie cache ainsi un écart salarial beaucoup plus important dans le secteur privé. Les données relatives aux dernières années montrent une légère tendance à la baisse.

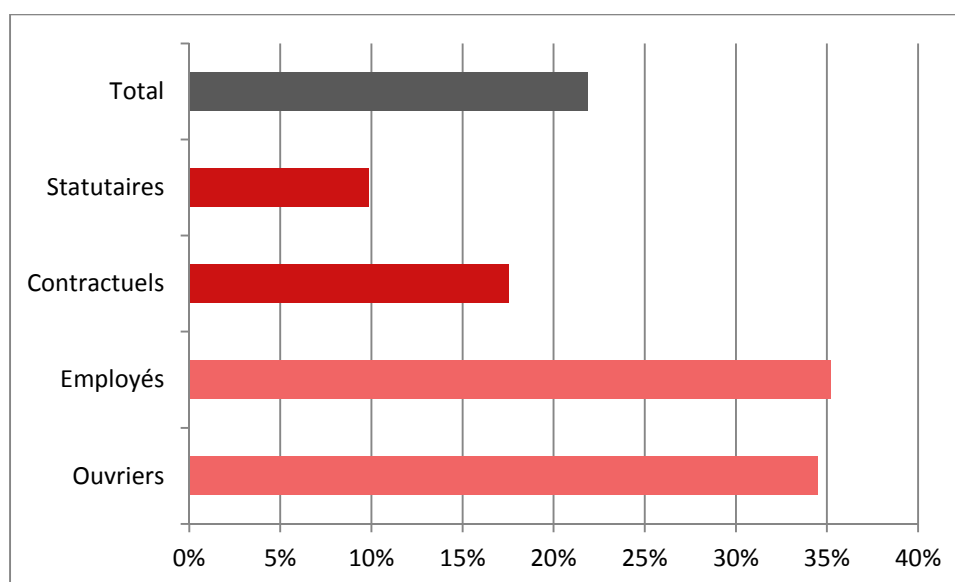
Le secteur de l'administration publique n'est pas repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires. Sur base des données du Bureau fédéral du Plan, il est quand même possible de décliner les résultats en fonction du statut et du secteur. L'écart salarial peut ainsi être calculé séparément pour les fonctionnaires¹, les ouvriers et les employés. Comme il existe une inégalité de genre dans le secteur public sur le plan de la nomination statutaire – deux tiers des fonctionnaires masculins sont nommés, contre à peine la moitié chez les fonctionnaires féminins – la distinction entre ces deux statuts dans la fonction publique.

¹ Le terme fonctionnaire est utilisé ici au sens large pour désigner tout travailleur actif dans le secteur public.

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

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

Graphique 2 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2009)



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

Dans le secteur privé, tant les ouvrières que les employées ont gagné 35% de moins que leurs collègues masculins à la fin de l'année. Ce pourcentage s'élève à 18% pour les fonctionnaires contractuels, et à 10% pour le personnel statutaire de l'administration publique. Tous statuts confondus, l'écart salarial sur base du salaire annuel brut moyen s'élève à 22%.

Au fil des années, l'écart salarial au niveau des salaires annuels présente également une légère tendance à la baisse pour les différents statuts.

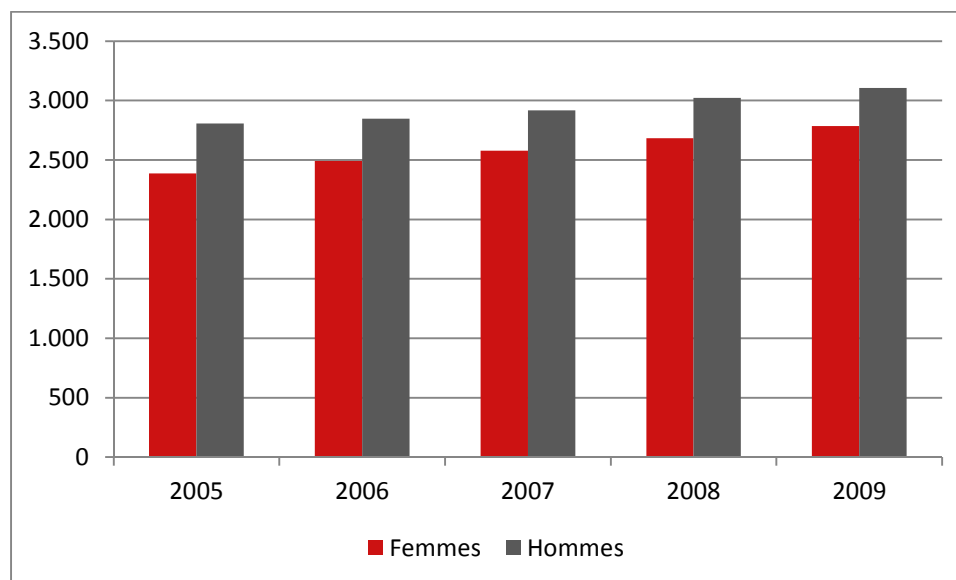
1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel

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'est 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. L'écart salarial est maintenant calculé sur base des salaires horaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. Pour refléter

l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels, l'écart salarial est également calculé sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis.

1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 3 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros)
(2005-2009)



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

Le graphique présente les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein pour les cinq dernières années. En 2009, les femmes gagnaient en moyenne 320 euros de moins que les hommes. L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élevait donc à 10%. Le salaire brut des hommes et des femmes a augmenté par rapport à 2008. Le salaire des femmes a augmenté en moyenne de 103 euros, et celui des hommes de 83 euros. On peut donc observer une diminution de l'écart salarial par rapport à 2008. Les chiffres de 2008 sont comparables à ceux de 2007 et 2006. Par rapport à 2004 et 2005, l'écart salarial de 2006 est cependant plus réduit.

Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2008)

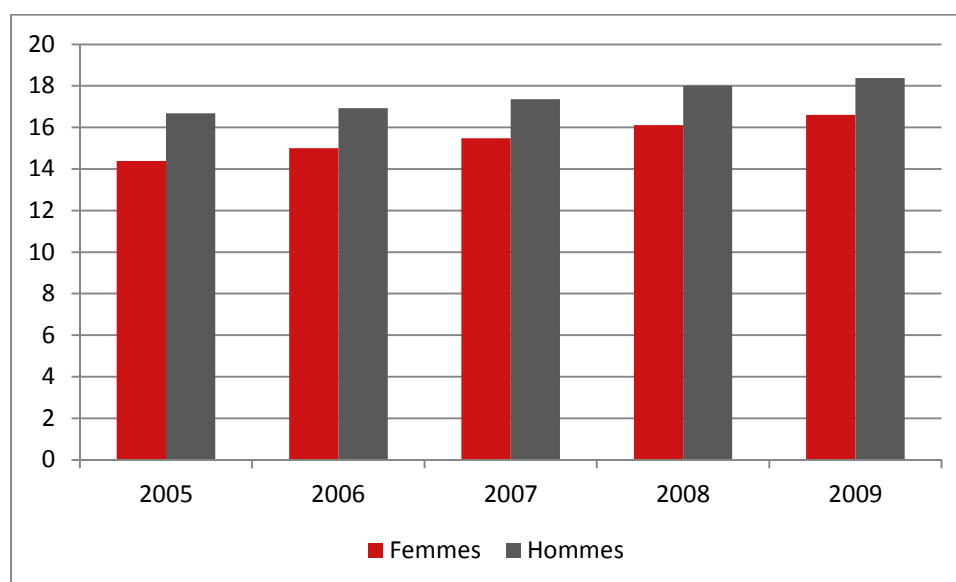
	Femmes	Hommes	Écart salarial
1999	1.907	2.341	19%
2000	1.974	2.392	17%
2001	2.099	2.502	16%
2002	2.165	2.529	14%
2003	2.231	2.679	17%
2004	2.343	2.757	15%
2005	2.387	2.807	15%
2006	2.491	2.846	12%
2006 (élargi)	2.501	2.843	12%
2007	2.577	2.918	12%
2008	2.682	3.022	11%
2009	2.785	3.105	10%

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

Le tableau montre l'évolution du salaire mensuel brut des hommes et des femmes travaillant à temps plein et de l'écart salarial depuis 1999. Le salaire brut connaît chaque année une évolution positive; cette évolution est généralement plus prononcée chez les femmes. Entre 2005 et 2009, le salaire des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 17%, alors qu'il n'a augmenté que de 11% chez les hommes. Cette augmentation inégale réduit l'écart salarial à long terme.

1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2005-2009)



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

Le graphique contient les salaires horaires bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein pour les cinq dernières années. Tandis que les salaires horaires des hommes et des femmes travaillant à temps plein augmentent, cette augmentation est un peu plus forte pour les femmes, ce qui réduit l'écart salarial. L'année 2009 présente, pour la première fois depuis des années, une diminution relativement évidente d'un point de pourcentage.

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

1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

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

Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2009)

	Total salaires annuels	Composante salaires	Composante primes
Femmes	36.511	32.654	3.857
Hommes	40.626	36.450	4.176
Écart salarial	10%	10%	8%

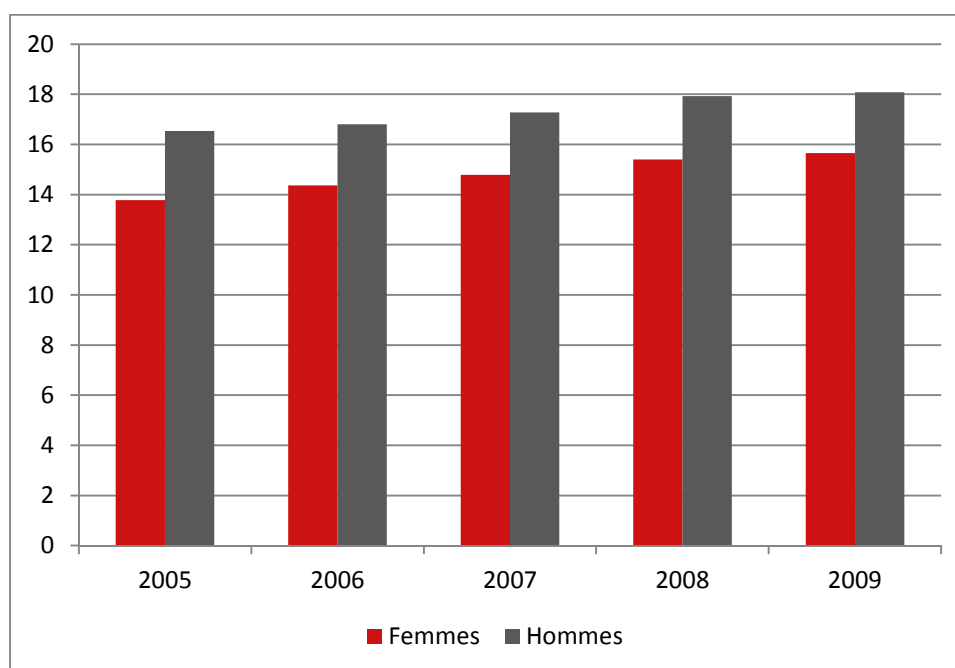
Source : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial au niveau des primes est toujours clairement plus petit que l'écart salarial observé sur le plan des salaires mensuels, cela est dû au fait que de nombreuses primes se composent d'une partie fixe et d'une partie déterminée par le salaire mensuel. Toutefois, l'écart salarial total est très proche de l'écart salarial de la composante salaire, vu que les primes ne représentent qu'une partie limitée du montant total (environ 10%). La composante salaire a donc un impact beaucoup plus important sur le salaire annuel brut total. Ici aussi, les différentes composantes du salaire sont caractérisées par une diminution d'un point de pourcentage au niveau de l'écart salarial. Les chiffres de 2008 sont comparables à ceux de 2007 et 2006, mais ils sont plus bas qu'en 2004 et 2005.

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

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élève en 2009 à 13% pour les secteurs de l'industrie et des services marchands, ce qui signifie une diminution d'un point de pourcentage. En 2006, il y avait une réduction de l'écart salarial après quatre années de stagnation. Entre 2006 et 2008, l'écart salarial est resté relativement stable.

Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2005-2009)



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

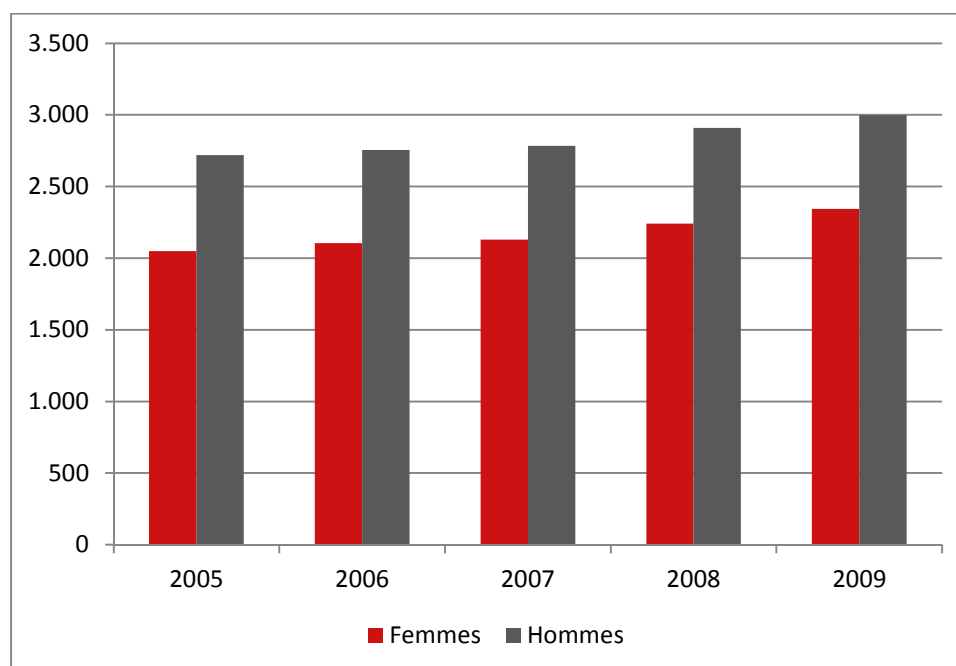
Inclure les données relatives aux travailleurs à temps partiel dans le calcul rend l'écart salarial plus important. Cela s'explique par le fait que la grande majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes moins rémunérées, surtout dans le secteur privé. L'écart salarial horaire chez les travailleurs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

Les différences entre ces chiffres et ceux de la rubrique « L'écart salarial en salaires horaires et annuels » sont dues à l'utilisation de différentes sources. Ici, les seules données utilisées sont celles de l'enquête.

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

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

Graphique 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2005-2009)



Source : DGSIE, 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 à base des salaires horaires. À côté de l'impact du travail à temps partiel sur le salaire horaire brut des femmes et des hommes, il y a bien entendu également une grande différence entre les salaires moyens mensuels bruts des travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein. Compte tenu 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 les travailleurs à temps partiel, ceci amène un écart salarial encore plus important. L'intérêt de cet indicateur est 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 en 2009 à 22%. Calculé sur base des salaires horaires bruts, il était de 13%. Lorsque seuls les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein sont pris en considération, l'écart salarial s'élève à 10%.

Alors que la diminution de l'écart salarial qui ressort des autres indicateurs pour 2006 est beaucoup moins prononcée pour cet indicateur, la diminution en 2009 est bien perceptible.

1.4 Avantages extra-légaux

Outre leur salaire, certains travailleurs perçoivent des avantages supplémentaires de la part de leur employeur, tels qu'une voiture de société ou un gsm. En principe, ces avantages font partie du salaire, mais ils n'ont pas été repris dans l'enquête. Des études menées montrent que certains avantages sont davantage 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.

Tableau 4 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2009)

		Femmes	Hommes	Écart salarial
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	48%	55%	
	Montant moyen	435,08	607,25	28%
Contribution pension complémentaire	Part	9%	12%	
	Montant moyen	440,66	763,06	42%
Options sur actions	Part	0,23%	0,64%	
	Montant moyen	4.745,96	7.192,25	34%

Source : DGSIE, Statistiques fiscales

55% des hommes et 48% des femmes reçoivent une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. En moyenne, sur base annuelle, les hommes reçoivent une indemnisation plus élevée de 28% par rapport aux femmes. La crise se fait clairement sentir à ce niveau : la proportion de travailleurs bénéficiant d'un remboursement a diminué. Chez les femmes, cette diminution est toutefois plus importante. 53% des travailleuses ont bénéficié de cet avantage en 2008, contre 48% seulement en 2009. Du côté des hommes, ce pourcentage est passé de 56 à 55%. L'écart salarial de genre a donc augmenté ici.

En ce qui concerne la pension complémentaire, les employeurs y contribuent pour 12% des hommes et 9% des femmes. Proportionnellement, plus d'hommes que de femmes perçoivent donc une pension complémentaire, mais la différence majeure ici se situe plutôt dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne est de 763,06 euros, contre 440,66 euros seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 42% de moins. Ici aussi, l'écart de genre est donc très important. Il s'agit en outre d'une différence beaucoup plus élevée que l'écart salarial en soi, ce qui n'est pas simple à expliquer. Ces différences sont particulièrement pertinentes dans le cadre du débat sur les pensions. Par rapport à 2008, nous observons une légère diminution de la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de cet avantage.

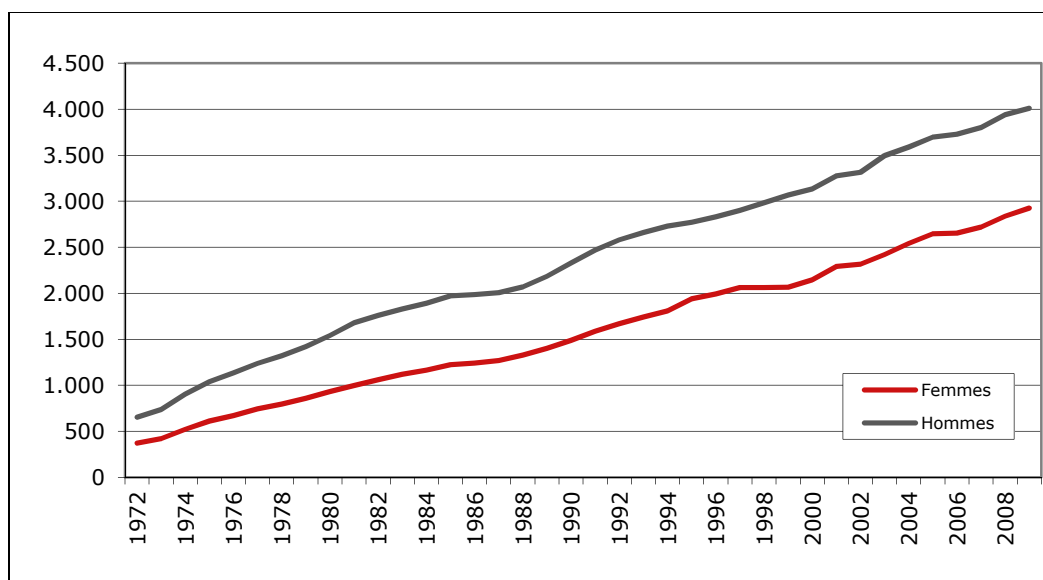
Les hommes ont près de trois fois plus de chances que les femmes de recevoir des options sur actions de la part de leur employeur : 0,23% des femmes et 0,64% des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 7.192,25 euros, contre 4.745,96 euros pour les femmes, ce qui revient à une différence de 34%. 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. Pour cet avantage aussi, la proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires a diminué par rapport à 2008. L'écart de genre dans la valeur des actions attribuées a diminué. En 2009, la différence moyenne entre ce qu'une femme et un homme reçoivent s'élève à 2.446,29 euros. L'écart de genre dans la proportion de bénéficiaires de l'avantage a cependant augmenté. En 2008, les travailleuses avaient encore la moitié des chances des travailleurs de recevoir des options sur actions, et un tiers de chances en 2009.

1.5 Évolution de l'écart salarial

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

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

Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2009)

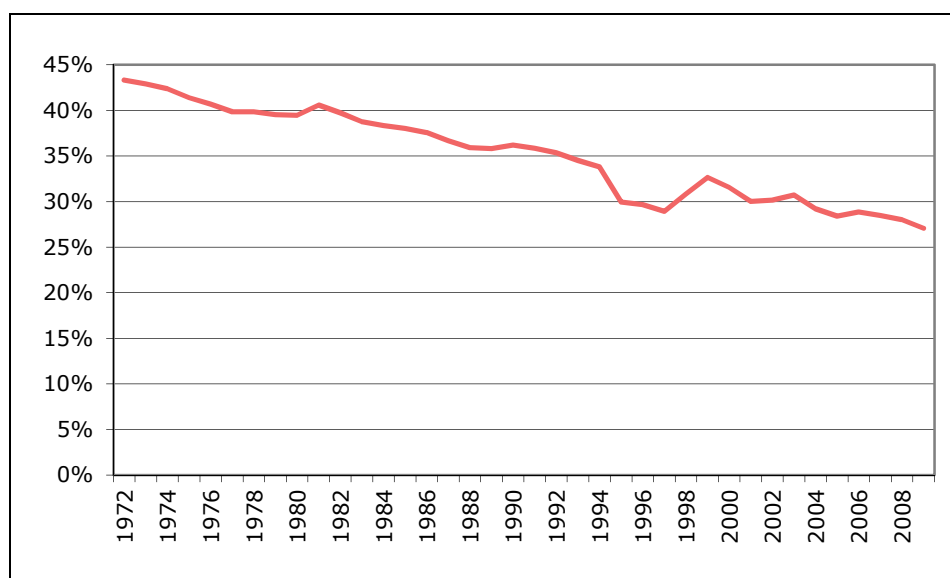


Sources : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

Ce graphique reprend les salaires mensuels bruts moyens des employés travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie pour la période allant de 1972 à 2009. Il indique que tant les salaires des hommes que ceux des femmes augmentent au fil du temps. Bien que l'écart en valeur absolue se soit creusé, le salaire des femmes a augmenté plus fortement pour les femmes que pour les hommes. En effet, entre 1972 et 2009, les salaires des femmes ont été multipliés par 6,9 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 5,1.

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

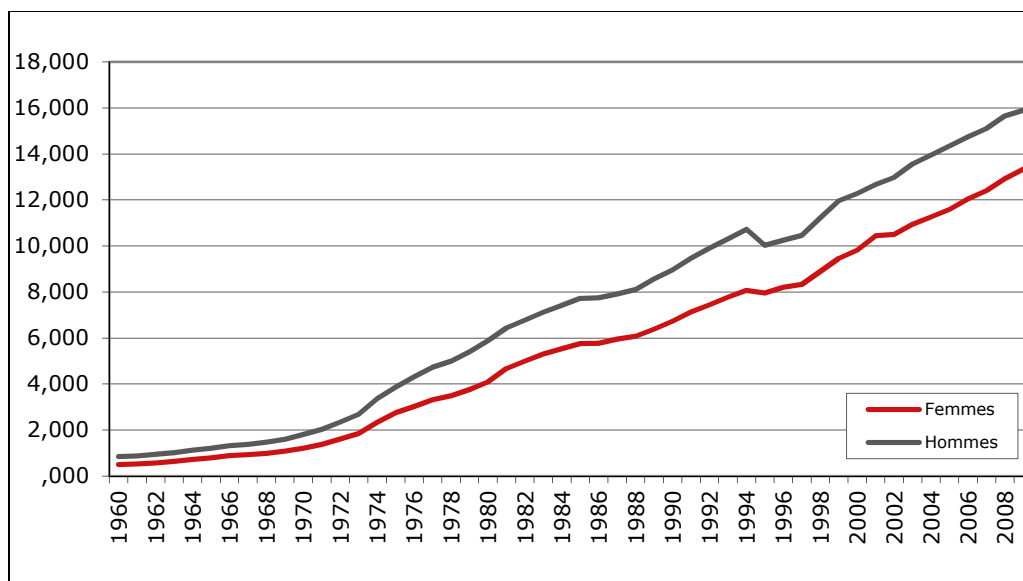
Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2009)



Sources : DGSIE, 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 27% en 2009. L'explication de ce phénomène réside dans le fait que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, dans des fonctions qui étaient auparavant attribuées plus facilement aux hommes, avec un niveau de formation élevé voire plus élevé que celui des jeunes hommes. De plus, les générations plus jeunes de femmes sur le marché du travail se constituent une ancienneté plus longue.

Graphique 9 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2009)



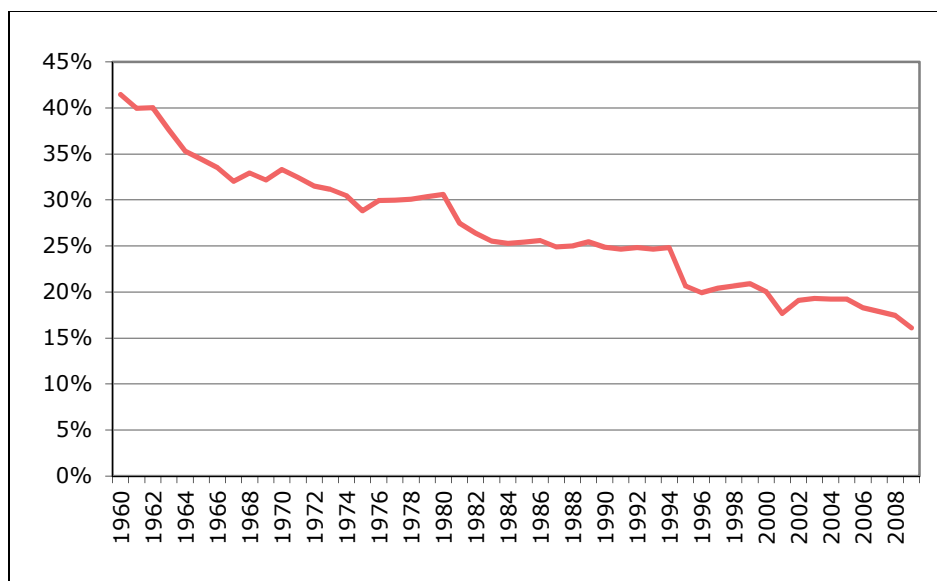
Sources : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

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

Entre 1960 et 2009, les salaires des femmes ont été multipliés par 25,9 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 17,8.

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

Graphique 10 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2009)



Sources : DGSIE, 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 16% en 2009. L'écart salarial est plus petit que celui observé pour les salaires mensuels, en raison de l'élimination de l'effet du travail à temps partiel.

1.6 Taux d'emploi

La mesure dans laquelle les femmes et les hommes travaillent constitue un indicateur de contexte² important de l'écart salarial: elle a en d'autres mots une influence indirecte sur l'écart salarial. C'est pourquoi cet indicateur a été repris dans le set d'indicateurs européen.

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

Tableau 5 : Taux d'emploi selon le sexe (2001-2009)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Femmes	51,0%	51,4%	51,8%	52,6%	53,8%	54,0%	55,3%	56,2%	56,0%
Hommes	68,8%	68,3%	67,3%	67,9%	68,3%	67,9%	68,7%	68,6%	67,2%

Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

En 2009, 67,2% des hommes travaillaient, contre 56,0% des femmes. Jusqu'en 2008, le taux d'emploi des hommes reste relativement stable au fil des années, tandis que celui des femmes ne cesse d'augmenter. En 2009, nous observons cependant une diminution du taux d'activité. C'est surtout chez les hommes que cette diminution est relativement élevée, avec 1,4 point de pourcentage. Chez les femmes, le taux d'activité diminue légèrement pour la première fois depuis des années.

Du point de vue du genre, l'égalité salariale et un bon accès au marché du travail pour les femmes constituent tous deux d'importants objectifs.

L'augmentation de la participation au travail ou du taux d'emploi a cependant souvent lieu au niveau des emplois moins bien rémunérés, ce qui augmente en réalité l'écart salarial. À l'inverse, le manque de perspectives d'un bon emploi forme l'une des raisons pour lesquelles certaines femmes ne se mettent pas à la recherche d'un emploi. L'inégalité salariale et la discrimination sur le marché de l'emploi sont donc des facteurs qui contribuent à maintenir l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le plan de la participation au travail.

Dans la comparaison des chiffres de l'écart salarial entre les pays, le taux d'emploi, ou la participation au travail, forme un indicateur contextuel important. C'est pourquoi cet indicateur a été repris dans le set européen. L'écart salarial et la participation des femmes au travail sont également abordés dans la rubrique Europe du site web.

Le taux d'emploi est également calculé en fonction de l'âge, du niveau de formation, de la situation familiale et de l'état civil et de la nationalité et du pays de naissance.

1.7 Enquête et estimations

L'Enquête sur la structure et la répartition des salaires ne reprend que les entreprises comptant au minimum dix travailleurs dans les secteurs de l'industrie³, du commerce, les hôtels et les restaurants, les transports, le secteur financier, le secteur immobilier et les autres services aux

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

entreprises. Depuis 2006, les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel⁴, 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, le Bureau fédéral du Plan estime le salaire horaire brut moyen pour toutes les tailles d'entreprises et presque tous les secteurs. Les données d'origine de l'enquête sont alors complétées de trois façons : par les entreprises de moins de 10 travailleurs, par les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel pour les années intermédiaires et par les secteurs manquants, à savoir l'agriculture et la pêche et l'administration publique. Deux secteurs ne sont pas pris ici en considération : le secteur du personnel domestique et le petit secteur des organisations extraterritoriales (par exemple le personnel de l'UE ou de l'ONU).

1.7.1 Élargissement aux petites entreprises

Tableau 6 : 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 (2009)

	Entreprises de 10 travailleurs ou plus	Entreprises de moins de 10 travailleurs	Total
Femmes	15,66	13,89	15,33
Hommes	18,08	14,81	17,58
Écart salarial	13%	6%	13%

Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, 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 (13%) que dans celles de moins de 10 travailleurs (6%).

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 assez contradictoire un écart de salaire légèrement plus élevé. C'est ce que l'on appelle un effet de composition : les femmes travaillent plus souvent dans des petites entreprises avec des salaires modérés. La part des femmes dans le volume de travail, en d'autres mots dans le nombre total d'heures de travail prestées, est plus élevée dans les petites entreprises, à savoir 35,8% contre 29,3% ailleurs. De plus, le salaire horaire brut moyen y est sensiblement moins élevé, tant pour les hommes (14,81 euros par rapport à 18,08 euros), que pour les femmes (13,89 euros par rapport à 15,66 euros). L'ajout de ce segment salarial moins élevé pèse plus sur les salaires horaires moyens

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

des femmes que sur celui des hommes, de sorte que l'écart salarial global augmente légèrement. L'impact de cet effet n'est toutefois pas aussi important chaque année. Au cours des dernières années, l'écart salarial diminue même légèrement lorsque l'on reprend les petites entreprises dans le calcul.

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

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 dans l'industrie et les services marchands et les secteurs semi-publics (2009)

	Entreprises de 10 travailleurs ou plus	Entreprises de moins de 10 travailleurs	Total
Femmes	16,68	13,54	16,23
Hommes	18,41	14,84	17,89
Écart salarial	9%	9%	9%

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

Ce tableau élargit l'analyse aux secteurs de l'éducation, de la santé et au secteur socio-culturel. La différence entre les salaires horaires moyens dans les entreprises employant moins de 10 travailleurs et les entreprises employant 10 travailleurs ou plus persiste ici aussi.

En comparaison avec les secteurs privés « classiques », c'est-à-dire l'industrie et les services marchands, les secteurs « semi-publics », c'est-à-dire l'enseignement, la santé et l'action sociale et le secteur socioculturel, ont un écart salarial assez élevé dans les petites entreprises, à savoir 18% contre 14% pour les entreprises de plus de 10 travailleurs.

Cependant, lorsque l'on inclut ces données dans le calcul de l'écart salarial pour l'ensemble des secteurs, l'écart salarial diminue, parce qu'en englobant l'enseignement, on inclut dans le calcul les salaires horaires élevés de nombreuses femmes. En effet, les salaires horaires sont calculés sur base des salaires mensuels et de la durée de travail. Or, pour l'enseignement, les heures prestées devant la classe sont complétées par les heures consacrées à la préparation des leçons et aux autres activités scolaires. Le résultat du calcul reste toutefois très élevé. Pour des raisons de comparabilité des données, ces corrections ne sont pas appliquées au niveau européen.

1.7.3 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 d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans tous les secteurs (2009)

	Secteurs C à K	Secteurs C-K, M, N & O	Secteurs A à O
Femmes	15,33	16,23	15,90
Hommes	17,58	17,89	17,54
Écart salarial	13%	9%	9%

Sources : Bureau fédéral du Plan et DGSIE, 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 quasiment identiques 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. Cela provient des salaires horaires élevés dans l'enseignement.

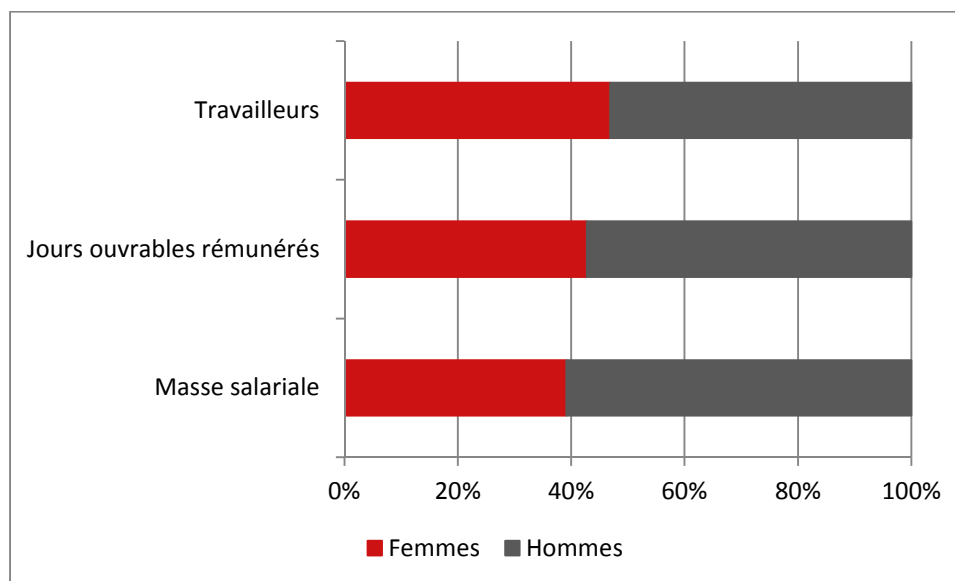
2. Part de la masse salariale totale

Il est possible de calculer le montant total de l'écart salarial. Pour ce faire, il faut répartir entre les femmes et les hommes le total des salaires versés tout au long d'une année en fonction de la répartition du travail, 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.

Une manière très concrète de présenter la part inégale des femmes et des hommes dans la masse salariale totale est de considérer la répartition des travailleurs à temps plein entre les différentes catégories de salaire mensuel brut. Les femmes sont sur-représentées dans les catégories de salaire les plus basses. C'est l'inverse qui se produit pour les salaires élevés.

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

Graphique 11 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2009)



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

Selon les données publiées par l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), en Belgique, le total des salaires bruts perçus par les travailleurs au long de l'année 2009 s'est élevé à 101.207.828.050 euros. Les femmes ont bénéficié de 39,620 milliards d'euros, soit 39,15% de ces salaires. En 2008, leur part représentait 38,15%.

Ce résultat ne représente que partiellement l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, comme le graphique le montre clairement. Si le problème est examiné sous

l'angle de la répartition des femmes et des hommes en tant que salariés, les femmes occupent en 2009 une part de 46,91% de l'emploi salarié, contre 53,09% des hommes. En 2008, cette même division était de 45,45% contre 53,55%.

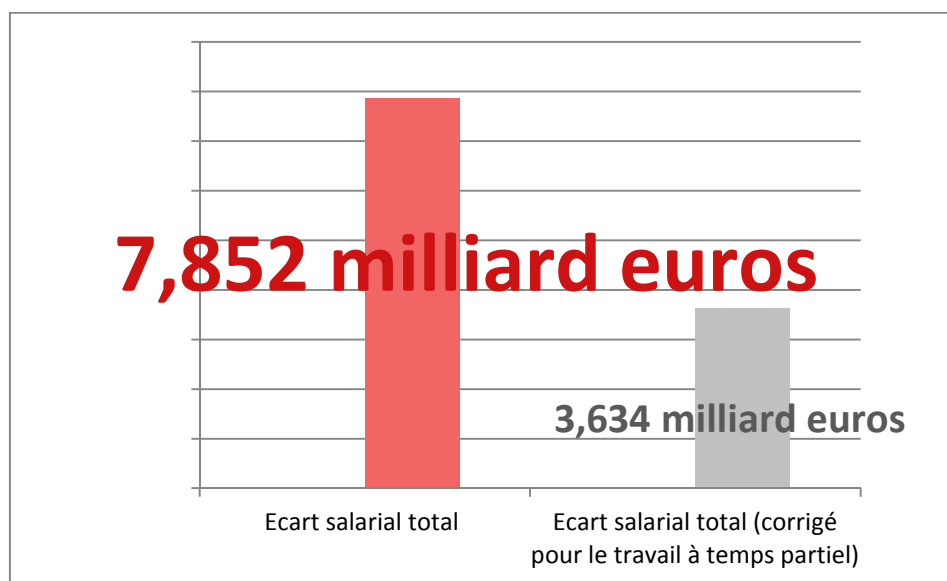
Les jours ouvrables rémunérés, enfin, se répartissent de la manière suivante entre les femmes et les hommes : en 2009, les femmes ont travaillé pour 42,74% des jours ouvrables rémunérés⁵. La proportion n'a que peu augmenté par rapport à 2008, où ce pourcentage était de 41,72%.

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

2.2 Écart salarial total

En 2009, les travailleuses belges ont gagné 7,852 milliards d'euros trop peu. Si l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, elles conservent néanmoins encore un manque à gagner de 3,634 milliards d'euros.

Graphique 12 : Écart salarial total (en euros) (2009)



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

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

L'écart salarial global est défini comme la différence entre la part que les femmes auraient dû recevoir selon leur participation au marché du travail en tant que salariées et leur part réelle dans la masse salariale globale. En 2009, 46,91% des salariés étaient des femmes et 101.207.828.050 euros ont été versés comme salaires. À salaires égaux, les salariées auraient donc dû toucher 47,472 milliards d'euros. Or, elles n'ont effectivement gagné que 39,620 milliards d'euros, soit 7,852 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. 42,74% des jours rémunérés ont été prestés par des femmes, elles auraient par conséquent dû toucher 43,253 milliards d'euros, soit 3,634 milliards de plus que les 39,620 milliards qu'elles ont effectivement gagnés. Il est ainsi évident de constater que lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus à temps partiel, l'écart salarial total diminue fortement. Il reste cependant une partie importante de l'écart salarial qui n'est pas la conséquence d'une différence dans le nombre moyen d'heures de travail.

La masse salariale augmente chaque année. En 2009, la crise économique a toutefois été particulièrement perceptible et la masse salariale a donc à peine augmenté par rapport à 2008: on observe une maigre augmentation de 0,34%. Comme mentionné ailleurs dans le présent rapport, l'emploi a également diminué et le nombre de jours de travail est également moins élevé qu'en 2008. La diminution globale de 2,69% a été la plus forte chez les ouvriers masculins: dans cette catégorie, le nombre de jours de travail a diminué de 8,41%. Cela s'est traduit par une diminution évidente de l'écart salarial total. La diminution est un peu plus réduite lorsque l'on corrige pour la durée de travail: en 2009, toutes les travailleuses belges réunies ont gagné cinq cent mille de moins que l'année précédente, mais ont dû pour cela prester plus de journées de travail.

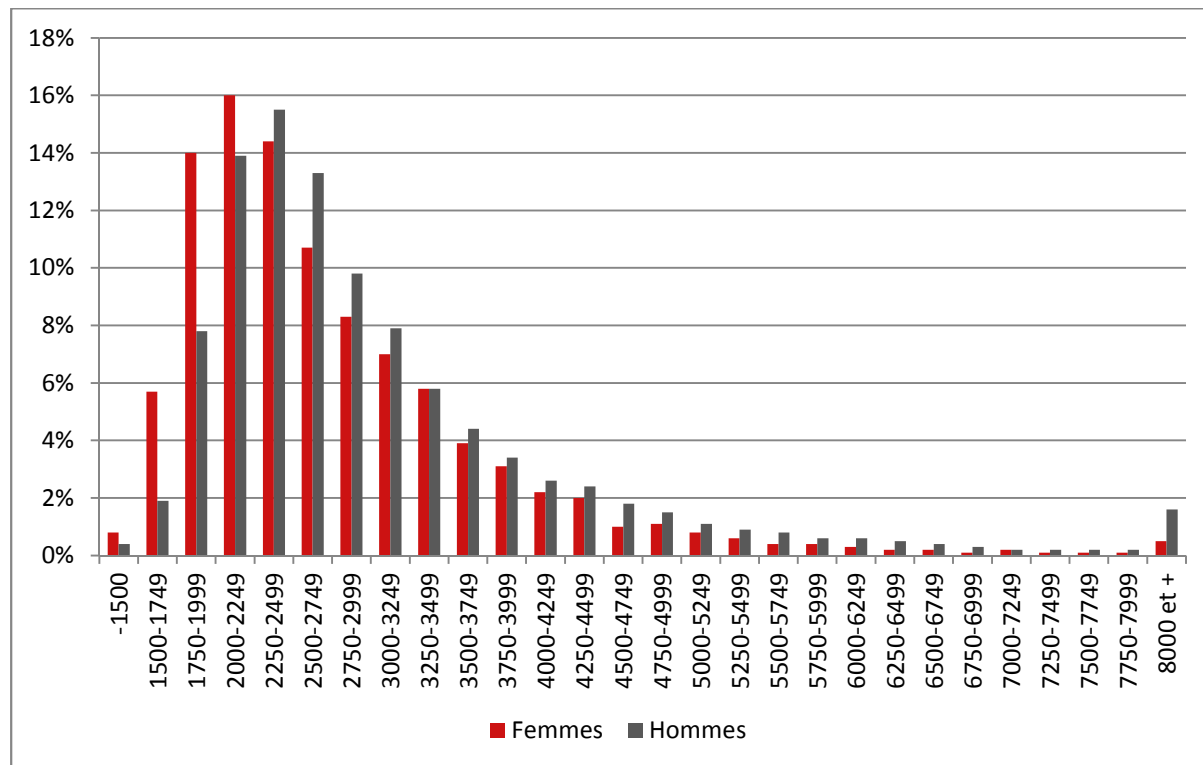
Cependant, il n'est pas entièrement correct de comparer deux années sans tenir compte de l'inflation. À partir de l'indice national des prix à la consommation, la masse salariale est alors recalculée aux prix de l'année précédente. 2009 était cependant une année particulière; l'indice national des prix à la consommation était même moins élevé qu'en 2008, de sorte que l'écart salarial total augmente lorsqu'on le corrige pour l'évolution des prix. La somme salariale totale corrigée s'élève à 101.262.407.141 euros pour 2009. Si l'on convertit selon les chiffres de 2008, les femmes ont gagné 7,856 milliards d'euros trop peu, ou 3,636 euros si l'on corrige pour le travail à temps partiel.

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

La répartition détaillée des femmes et des hommes travaillant à temps plein entre différentes tranches de salaire mensuel brut donne un aperçu concret de l'inégalité salariale. En examinant ce graphique, il apparaît au premier coup d'œil que les femmes sont largement plus représentées que

les hommes dans chaque catégorie jusqu'à celle des salaires inférieurs à 2.250 euros. Ensuite, c'est la tendance inverse qui s'installe.

Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2009)



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

Pour 2009, la répartition parmi les catégories salariales est comparable à 2008. Pour les femmes des catégories salariales de 1500 à 2000 euros bruts par mois, on observe une légère tendance vers des salaires un peu plus élevés; pour les hommes, cette tendance se situe plutôt dans les catégories salariales plus élevées, mais elle est moins prononcée.

Une femme sur cinq travaillant à temps plein a touché un salaire mensuel brut inférieur à 2.000 euros. Pour les hommes ce n'est le cas que pour un homme sur dix. La moitié des femmes et quatre hommes sur dix gagnent moins de 2.500 euros bruts par mois.

En 2009, 17% des femmes travaillant à temps plein et 24% des hommes travaillant à temps plein gagnaient plus de 3500 euros bruts par mois. Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5000 euros bruts par mois est passé de 3,5% en 2007 à 3,2% en 2008, mais il est monté à 4,0% en 2009. L'augmentation chez les hommes est cependant plus importante: de 6,1% en 2007 à 6,6% en 2008 et 7,6% en 2009. La situation des femmes dans le haut de l'échelle des salaires est donc loin de s'améliorer. Bien que plus de femmes arrivent au sommet des échelles salariales, les hommes y parviennent toujours plus facilement et les femmes restent par conséquent fortement sous-représentées dans les fonctions supérieures.

3. Facteurs d'inégalité

3.1 Travail à temps partiel

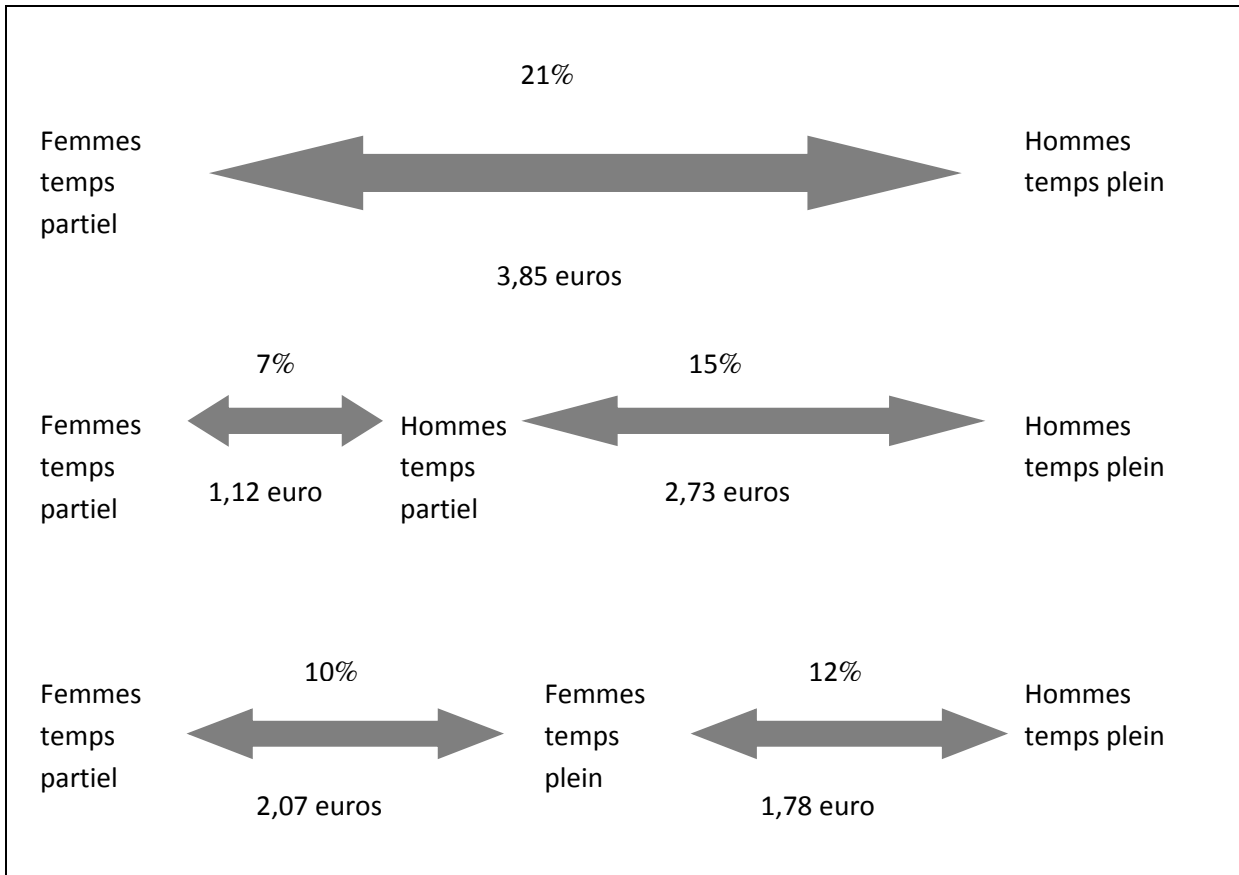
La partie consacrée aux différences salariales générales aborde l'importance de l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels et annuels des femmes et des hommes. L'indicateur officiel du travail à temps partiel est la comparaison des salaires horaires bruts des travailleuses et des travailleurs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

Il existe d'importantes différences entre les femmes et les hommes sur le plan du travail à temps partiel; pas seulement en nombre, mais également au niveau des raisons qui poussent à opter pour un temps partiel. Parce que ce sont là des éléments importants du débat, les données à ce propos sont présentées.

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

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

Graphique 14 : Les différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et l'écart salarial des travailleurs à temps partiel (2009)



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

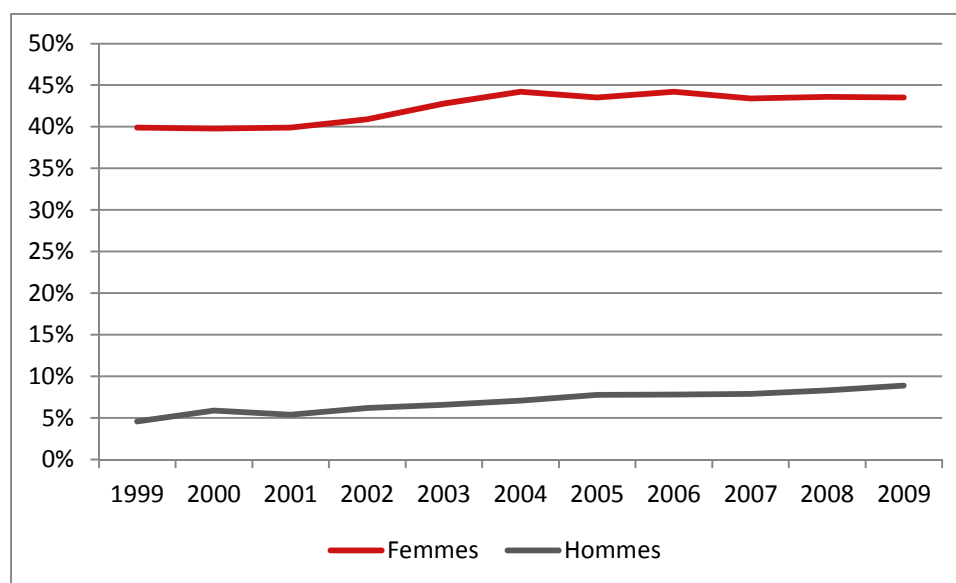
Le graphique reprend les salaires horaires des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel. Il met en évidence que tant les femmes que les hommes travaillant à temps partiel sont à la source d'une différence de salaire considérable. Ainsi, par heure, une femme qui travaille à temps partiel gagne en moyenne 3,85 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 1,12 euro, soit un écart de 7%. L'écart salarial entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein est de 15%. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 2,07 euros de plus par heure que les femmes actives à temps plein, mais 1,78 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein.

3.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés

Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel a fortement augmenté, et ce tant chez les femmes que chez les hommes. Malgré cela, nous constatons toujours une importante différence : en 2009, 43,5% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 8,9% des salariés. Ceci implique que lorsque nous parlons de travail à temps partiel, il s'agit en majeure partie de femmes. Plus de quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

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.

Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2009)



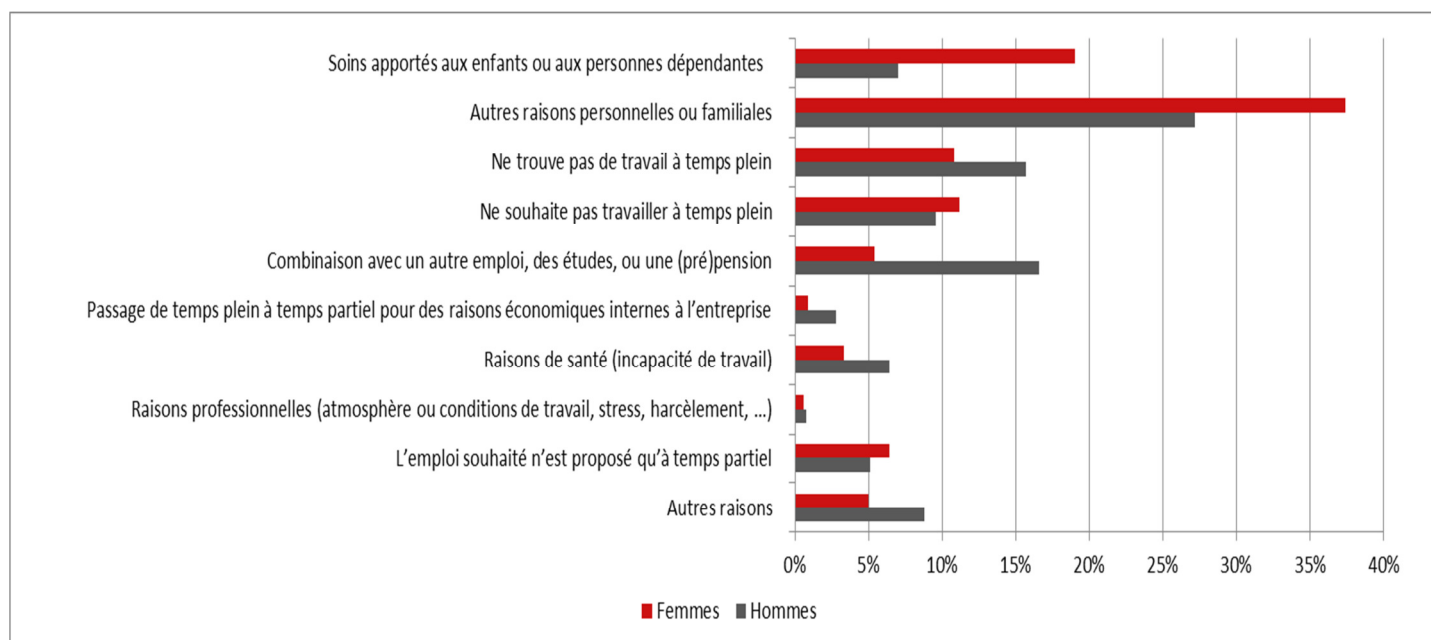
Source DGSIE, Enquête sur les forces de travail

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

Les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. Les raisons pour lesquelles les travailleurs travaillent à temps partiel ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes. L'Enquête sur les forces de travail s'informe spécifiquement sur cet aspect. 11% des femmes qui travaillent à temps partiel et 16% des hommes qui travaillent à temps partiel indiquent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein. Pour 56% 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 un peu plus d'un tiers 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 : une femme à temps partiel sur six donne l'une de ces raisons contre près d'un homme sur quatorze. 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 vingt. Seuls 11% des travailleuses à temps partiel et 10% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein.

Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2009)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

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

Ce tableau reprend les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel. Les hommes actifs à temps partiel travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes qui ont le même régime de travail. De cette façon, l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels est un plus important que l'écart salarial basé sur les salaires horaires. Ainsi, l'écart salarial est de 16% chez les travailleurs à temps partiel sur base des salaires mensuels alors qu'il est de 7% sur la base des salaires horaires.

Tableau 9 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2009)

	Temps partiel	Temps plein
Femmes	1.574	2.785
Hommes	1.873	3.105
Écart salarial	16%	10%

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

3.2 Âge

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

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

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

Le salaire augmente avec l'âge, tant pour les femmes que pour les hommes. La ressemblance s'arrête là, puisque la manière dont ce salaire croît diffère selon le sexe. Tandis que le salaire horaire brut des hommes augmente de manière assez régulière, celui des femmes tend à stagner à partir de la tranche d'âge des 35-44 ans. La conséquence directe de ce phénomène est une aggravation de l'écart salarial, lequel passe de 6% pour les 25-34 ans à 10% pour les 35-44 ans, 15% pour les 45-54 ans avant d'atteindre son maximum à 21% pour les 55-64 ans.

Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2009)

	-25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Femmes	11,23	13,82	16,43	16,92	17,34
Hommes	12,47	14,66	18,29	19,87	22,02
Écart salarial	10%	6%	10%	15%	21%

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

Cet écart grandissant entre les salaires peut s'expliquer par une évolution différente de la carrière de la part des hommes et des femmes. En effet, les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent bénéficier moins facilement de promotions et leur opportunité de suivre des formations est généralement plus limitée que pour les hommes.

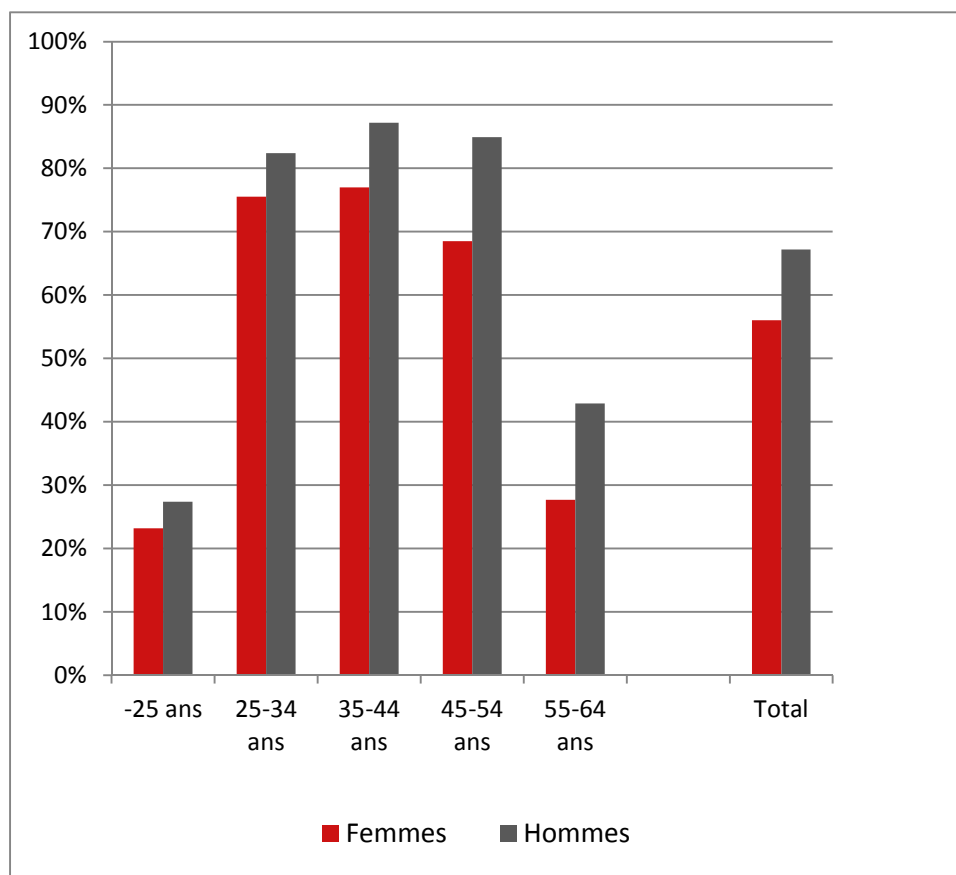
Dans la plus jeune catégorie des moins de 25 ans, l'écart salarial s'élève à 10%. À cet âge, de nombreux jeunes sont encore aux études. Les jeunes qui sont déjà au travail avant leur 20^e anniversaire, ne sont généralement pas hautement diplômés. Parmi les personnes peu diplômées, il existe une ségrégation beaucoup plus forte au niveau des secteurs. Les chiffres de la partie consacrée aux 25-30 ans montrent qu'il existe un écart salarial de 17% parmi les jeunes de 25-26 ans qui travaillent depuis déjà 6 ou 7 ans.

3.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge

Quelle que soit la catégorie d'âge examinée, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes. Si l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est relativement faible pour la

classe d'âge la plus jeune, il augmente simultanément avec l'âge. Seuls 27,7% des femmes de 55 à 64 ans sont toujours actives sur le marché du travail contre 42,9% des hommes du même âge.

Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2009)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

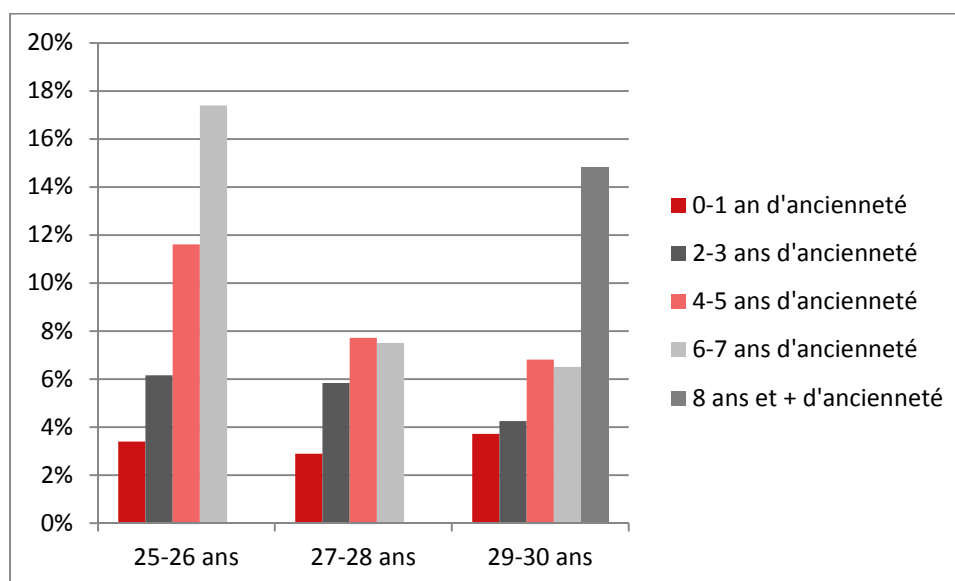
Suite à la diminution du taux d'emploi des hommes, la différence entre les femmes et les hommes diminue également. Pour les tranches d'âge de 45 à 64 ans, le taux d'emploi des femmes va même jusqu'à augmenter, mais cela n'empêche pas que la différence avec les hommes reste la plus importante pour ces catégories.

Jusqu'en 2010, cet indicateur était calculé séparément pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Les tableaux sur le site reprennent la totalité des données. Les graphiques des rapports 2007 à 2010 contiennent uniquement les données relatives aux travailleurs à temps plein. L'actualisation des indicateurs en 2010 est expliquée en détails dans la rubrique Méthodologie du site web.

3.2.3 Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté

Afin de contrôler si l'écart salarial disparaît avec l'entrée de nouvelles générations de travailleurs sur le marché du travail, il est opportun de vérifier comment les écarts de salaires évoluent avec les années d'expérience de travail au sein de la classe d'âge des jeunes de 25 à 30 ans.

Graphique 18 : Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté (2009)



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

Pour les jeunes de 25-26 ans, l'écart salarial augmente avec l'ancienneté, ce qui n'est pas aussi clair pour les 27-28 ans et les 29-30 ans. Ce constat est stable au fil des ans.

3.3 Niveau de formation

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

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

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

Les travailleurs qui ont au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent en moyenne considérablement plus que les autres. Les hommes qui possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, gagnent en moyenne 15,42 euros bruts par heure, tandis que les hommes ayant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent en moyenne 29,14 euros bruts de l'heure. Chez les femmes, ces chiffres s'élèvent respectivement à 13,53 et 23,61 euros. Les bénéfices retirés de la formation sont donc plus importants pour les hommes, avec par conséquent un écart salarial plus important parmi les

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2012

personnes hautement diplômées. Cette différence est beaucoup moins marquée dans le groupe intermédiaire.

Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2009)

	Maximum enseignement secondaire supérieur	Enseignement supérieur de type court	Minimum enseignement supérieur de type long
Femmes	13,53	17,22	23,61
Hommes	15,42	20,28	29,14
Écart salarial	12%	15%	19%

Source : DGSIE, 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.

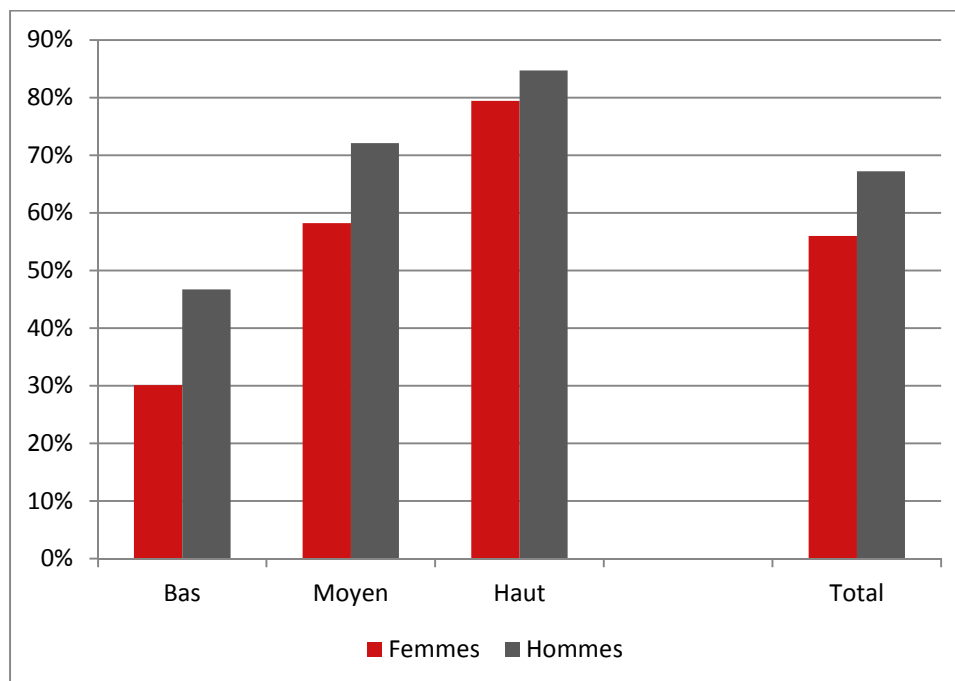
Jusqu'en 2010, cet indicateur était calculé séparément pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel. Les tableaux sur le site reprennent la totalité des données. Les graphiques des rapports 2007 à 2010 contiennent uniquement les données relatives aux travailleurs à temps plein. L'actualisation des indicateurs en 2010 est expliquée en détails dans la rubrique Méthodologie du site web.

3.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation

Les personnes hautement diplômées ont plus souvent un emploi que les personnes peu scolarisées. Cette différence est surtout importante chez les femmes. Seuls 30,1% des femmes peu scolarisées travaillent, contre 79,4% chez les femmes hautement diplômées, ce qui donne une différence de 49,3 points de pourcentage. Chez les hommes, cette différence s'élève à 38,0 points de pourcentage. 46,7% des hommes peu scolarisés travaillent, contre 84,7% des hommes hautement diplômés. La différence au niveau du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est donc plus petite parmi les personnes hautement diplômées.

Par rapport à 2008, le taux d'emploi diminue pour l'ensemble des catégories. La diminution est plus marquée chez les hommes, mais il n'y a aucune différence selon le niveau de formation, que ça soit chez les femmes ou chez les hommes.

Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2009)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

3.4 État civil et composition du ménage

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

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

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

Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2009)

	Célibataire	Marié(e)	Divorcé(e)	Veuf/veuve
Femmes	15,55	17,21	16,84	17,49
Hommes	15,88	19,83	18,11	19,84
Écart salarial	2%	13%	7%	12%

Sources : DGSIE, 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 d'avoir un impact bénéficiaire pour les hommes. Tandis que le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires est de 15,88 euros, il monte jusqu'à 19,83 euros pour les hommes mariés. Cette différence peut en partie s'expliquer par l'âge. En effet, un homme marié est en moyenne douze ans plus âgé⁶ qu'un homme célibataire, et l'âge est en corrélation positive avec le salaire, en d'autres termes les gens gagnent plus à mesure qu'ils vieillissent. Cette analyse est également valable pour les veufs. Ils sont en moyenne vingt ans plus âgés que les hommes célibataires. Bien que les hommes divorcés soient en moyenne treize ans plus âgés que les hommes célibataires, cet argument semble être valable dans une moindre mesure en ce qui les concerne. Cela montre que la différence d'âge n'explique pas totalement la différence salariale. Les données confirment cependant le modèle de l'homme en tant que soutien de famille. Plus le lien familial est fort, plus le salaire est élevé. Les hommes ayant un/une partenaire sont supposés pouvoir se libérer davantage pour leur carrière.

Chez les femmes, le salaire horaire brut moyen varie moins en fonction de l'état civil. Les différences de salaire sont moins prononcées que chez les hommes. Les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires ou divorcées. En 2009, elles percevaient un salaire horaire brut de 17,21 euros, contre 15,55 euros pour les femmes célibataires et 16,84 euros pour les femmes divorcées. L'âge joue une nouvelle fois un rôle, sans pouvoir tout expliquer. Les femmes mariées sont en moyenne dix ans plus âgées que les femmes célibataires, les femmes divorcées sont quant à elles en moyenne treize ans plus âgées.

Les différentes influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes engendrent une différence salariale très importante pour les personnes mariées (13%) et relativement limitée pour les célibataires (2%). 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.

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

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

Tableau 13 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2009)

	Seul sans enfant	Seul avec enfant(s)	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)
Femmes	17,13	16,25	16,84	16,38
Hommes	17,13	17,47	19,57	19,02
Écart salarial	0%	7%	14%	14%

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

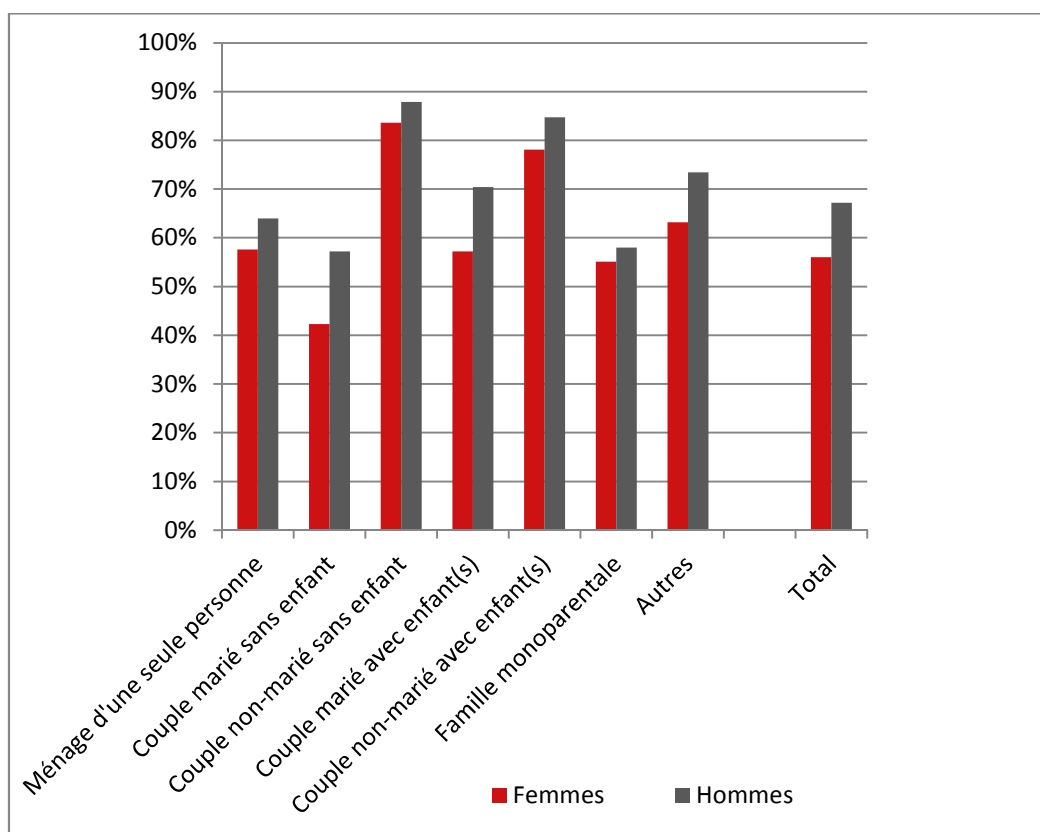
L'influence de la composition familiale sur les salaires est plus ou moins semblable à celui lié à l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir un/une partenaire joue un rôle important : les hommes qui ont un/une partenaire touchent un salaire plus élevé que les hommes seuls. Cette différence peut 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.

L'impact des différents facteurs comme le fait d'être ou non en couple a pour résultat que l'écart salarial est en fin de compte inexistant pour les personnes isolées sans enfants, moyen pour les isolés avec enfants (7%) et considérablement plus élevé pour les couples sans ou avec enfant(s) (14%). En comparaison avec 2008, l'écart salarial a diminué partout ici aussi.

3.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage

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

Graphique 20 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2009)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Les femmes mariées sont moins souvent actives sur le marché du travail que les femmes non mariées. Parmi les femmes mariées ayant des enfants, seules 57,2% travaillent, tandis que ce pourcentage est de 78,1% pour les mères vivant en couple sans pour autant être mariées. Parmi les mères isolées, 55,2% 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(s). 87,9% d'entre eux travaillent. Le taux d'emploi diminue à 84,7% s'il y a un enfant. Parmi les pères mariés, 70,4% travaillent; parmi les pères isolés, ils sont 58,0%.

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

Les taux d'emploi des femmes et des hommes isolés sont très proches des moyennes générales.

En 2009, le taux d'activité des femmes et des hommes a diminué pour la plupart des schémas familiaux. La diminution la plus importante s'observe chez les hommes isolés : de 67,6% en 2008 à 64,0% en 2009. Parmi les femmes isolées, le taux d'activité est passé de 56,7% à 57,6%, et la

différence dans cette catégorie a donc diminué. Le taux d'activité diminue également de façon évidente pour les parents isolés, alors qu'il était déjà parmi les plus faibles.

3.5 Nationalité

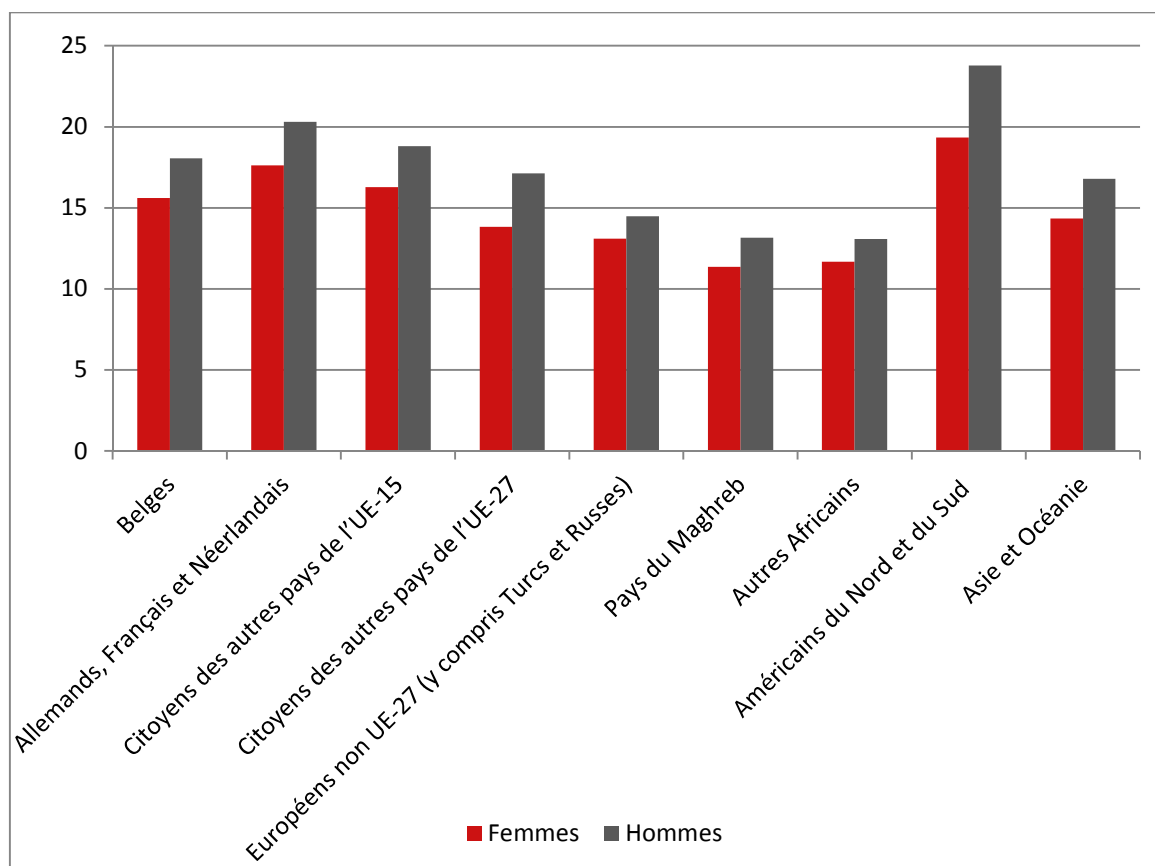
L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. En associant les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires à la variable nationalité du Registre national, il est possible de calculer l'écart salarial selon la nationalité.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

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

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

Le graphique présente les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel par nationalité pour tous les secteurs repris dans l'enquête, c'est-à-dire 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 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2009)



Sources : DGSIE, 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- 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, tout comme ceux des Turcs et des Russes. En ce qui concerne les femmes issues des autres Etats 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 19%. Un écart salarial presque aussi important se retrouve chez les Américains, en raison du salaire moyen très élevé des hommes. 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

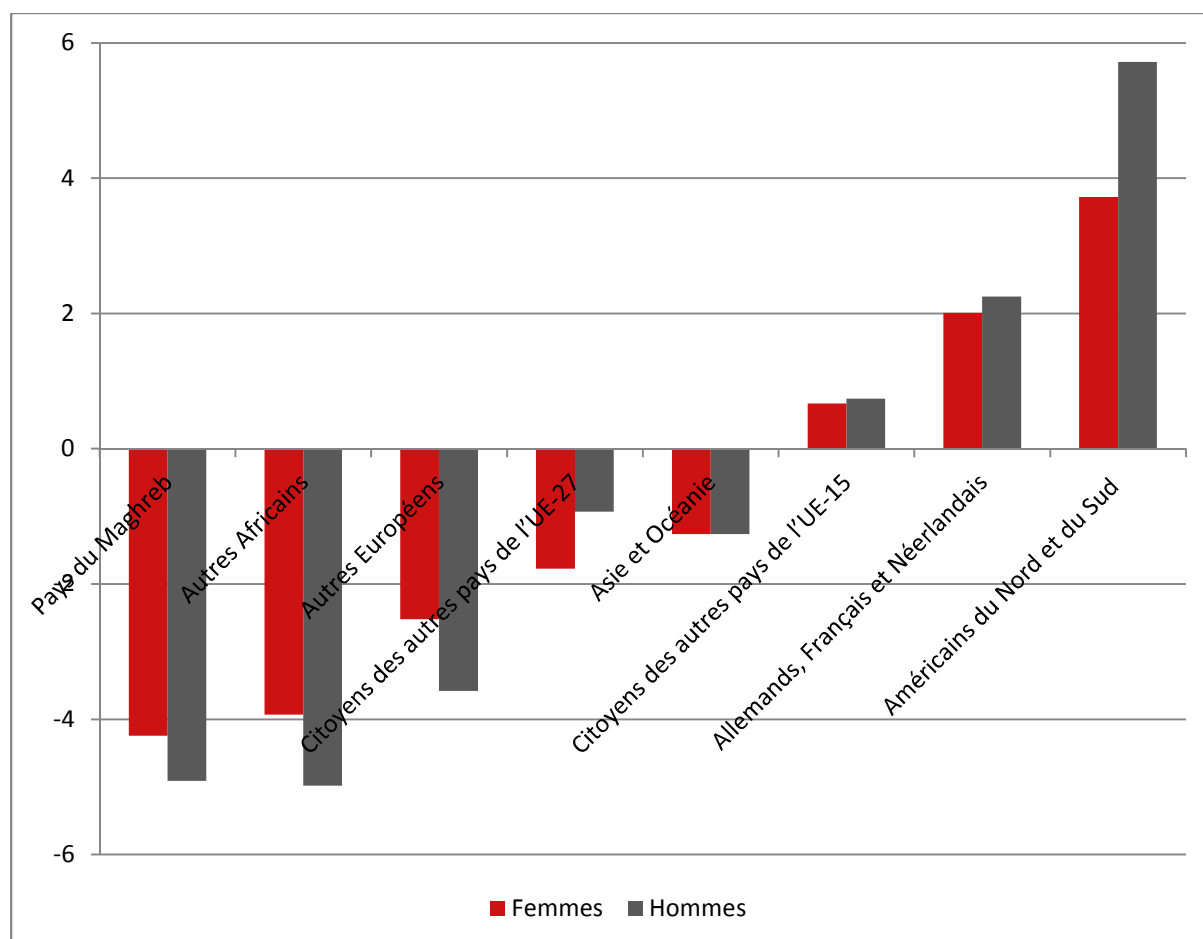
écart salarial s'élevant respectivement à 10% et 11%. Parmi ces nationalités mal rémunérées, les femmes gagnent donc en moyenne encore moins que les hommes.

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

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

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

Graphique 22 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2009)



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

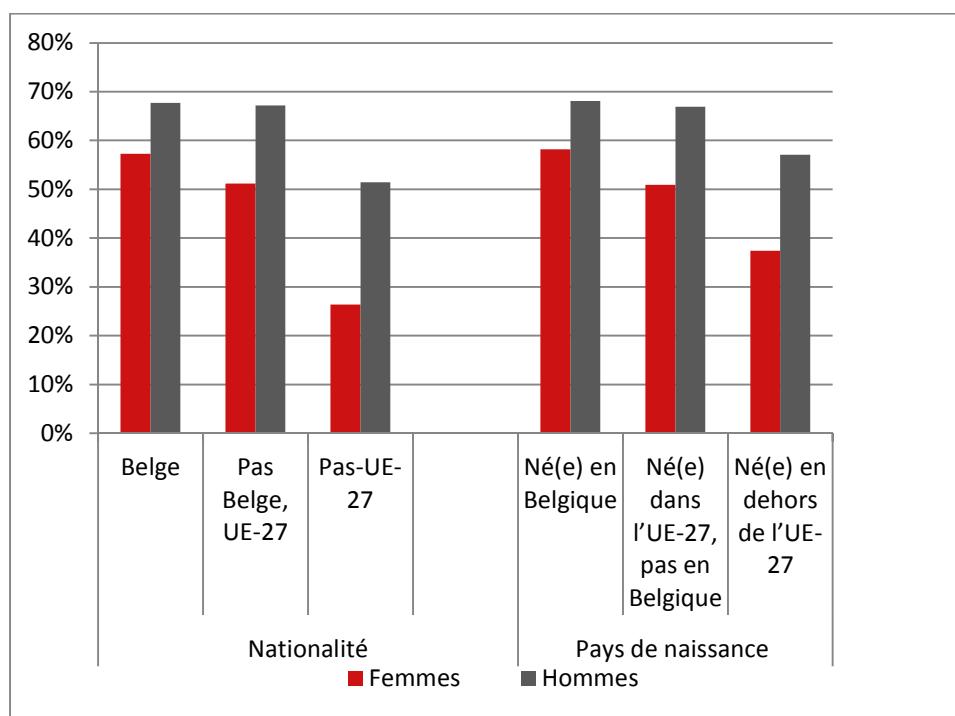
Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et des pays européens ne faisant pas partie de l'UE-27 (y compris la Turquie et la Fédération de Russie) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. À l'exception des femmes issues des nouveaux États membres de l'UE, 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 11,37 euros 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 24% de plus que les femmes belges ; pour les hommes américains, cette avance va jusqu'à 32%.

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

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

Graphique 23 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2009)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

En 2009, le taux d'emploi a principalement diminué chez les hommes. La diminution est beaucoup plus importante parmi les non-Belges, qu'ils soient ou pas originaires d'un autre pays-membre de l'UE 27.

Jusqu'à l'année dernière, lors de la comparaison du taux d'emploi selon la nationalité pour les hommes, il n'y avait pour ainsi dire aucune différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE. En 2009, le taux d'emploi des Belges a diminué d'un point de pourcentage, passant ainsi à 68%; celui des autres Européens a lui diminué de trois points de pourcent, pour atteindre donc 67%. Il n'y a aucune diminution pour les femmes belges; mais il y en a une pour les autres femmes européennes, ce qui a encore fait augmenter la différence de taux d'emploi. Alors que le taux d'emploi est de 57% chez les femmes belges, il s'élève à 51% pour les femmes des autres pays membres de l'UE. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors-UE, le taux d'emploi descend de 54% à 51% pour les hommes et de 27% à un maigre 26% pour les femmes. Ceci signifie que seulement la moitié des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne en Belgique ont un travail.

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 57% 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. La diminution du taux d'emploi dans ces chiffres se situe principalement au niveau des hommes qui ne sont pas nés en Belgique.

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

3.6 Ségrégation sur le marché du travail

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

3.6.1 Secteurs

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

Sur le site, il est possible de faire des recherches par secteur sur les données suivantes : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial ; l'écart salarial moyen (cinq 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 salaires⁷, comme l'écart entre le 5^e et le 85^e percentile⁸ de salaire ; et la différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (cinq dernières années).

L'aperçu complet des secteurs de l'industrie et des services marchands est repris en annexe.

L'aperçu reprend les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein ainsi que l'écart salarial dans les secteurs de l'industrie et des services marchands. Pour le rapport 2009 (année d'enquête 2006), on dispose également de données relatives à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel. Pour certaines catégories, le nombre de travailleurs étant relativement faible, de fortes fluctuations ont été observées d'une année à l'autre. Des soubresauts sont également prévisibles dans les secteurs où l'emploi n'est pas stable au fil des années ; c'est pour cela que dans le tableau l'écart salarial de genre moyen est présenté sur 5 ans. Par secteur, sont également représentés le nombre de travailleurs à temps plein, le pourcentage de femmes parmi tous les travailleurs et celui uniquement parmi les fonctions dirigeantes ainsi que les pourcentages de travailleurs et de travailleuses qui travaillent à temps partiel dans le secteur en question. Enfin, est également repris l'écart salarial général calculé comme étant l'écart entre le 5^e et le 85^e percentile de salaire. Les données du tableau sont classées selon l'importance de l'écart salarial.

L'écart salarial le plus important est observé dans le secteur des transports aériens avec un écart salarial de genre de 35% en 2009. Le reste du top 5 est quant à lui constitué des secteurs suivants : le secteur du gaz et de l'électricité, l'habillement et les fourrures, les fabricants de machines de bureau et de matériel informatique et les auxiliaires financiers avec des écarts salarial de genre entre 25% et 30% en 2009. Les secteurs du travail des métaux, du travail du bois et de la fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie, de la construction, des transports terrestres et des autres industries extractives sont les secteurs ayant les écarts salariaux les plus petits et dans lesquels peu de femmes travaillent.

⁷ *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.

⁸ *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^e percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85^e 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^e percentile, soit précisément la valeur centrale.

Les chiffres de 2009 sont tout à fait comparables à ceux de 2008. L'écart salarial augmente dans certains secteurs mais pas dans tous. De façon générale, l'emploi augmente, bien que l'industrie du bois et les transports terrestres semblent être fortement touchés par la crise.

3.6.2 Commissions paritaires

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

Sur le site, il est possible de faire des recherches par commission paritaire.

L'aperçu des commissions paritaires est repris en annexe.

Tout comme dans les secteurs et bien qu'il n'y ait pas de changements spectaculaires, l'écart salarial diminue dans un certain nombre de commissions paritaires. En règle générale, il faut noter que les écarts salariaux pour 2009 sont fort similaires à ceux de 2008, 2007 et 2006, et ce aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. À long terme, on constate cependant une légère tendance à la baisse.

Pour les ouvriers, ce sont ceux 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 2008 avec 27%. Pour les employés, ce sont ceux travaillant sous la commission paritaire 307 « Entreprises de courtage et agences d'assurances » avec 30%.

Nous ne disposons pas de données annuelles pour toutes les commissions paritaires. Cela est lié aux garanties offertes par la Direction générale Statistique et Information économique par rapport à la fiabilité des données et à la confidentialité des informations.

3.6.3 Professions

Les hommes et les femmes ne travaillent pas seulement plus souvent dans certains secteurs, ils se concentrent également souvent dans certaines professions. Dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, la nomenclature ISCO 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 années précédentes est difficile puisque l'on travaille avec de nouvelles catégories.

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

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 ; 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.

Sur le site, il est possible de faire des recherches par catégorie de profession.

L'aperçu des catégories de professions est repris en annexe.

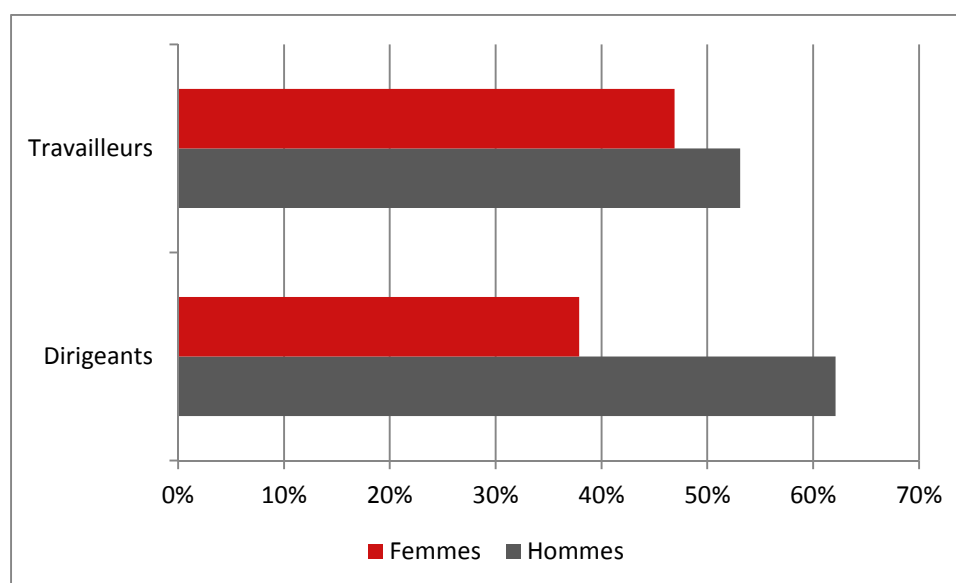
Les catégories de la nouvelle classification de fonctions sont plus homogènes, ce qui fournit des résultats plus facilement interprétables. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs, les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes, où il s'élève à 18%. Le plus petit écart s'observe chez les métiers qualifiés du bâtiment et assimilés avec 5% et chez les conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre avec 3%. Les données relatives aux dirigeants sont présentées sous forme de graphique sous le titre plafond de verre.

3.6.4 Plafond de verre

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

3.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants

Graphique 24 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2009)



Source : DGSIE, 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 (46,9%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 37,9%.

Dans l'industrie et les services marchands, cette part 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, 22% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 17% parmi les managers de la

production et de services spécialisés et seulement 11% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants.

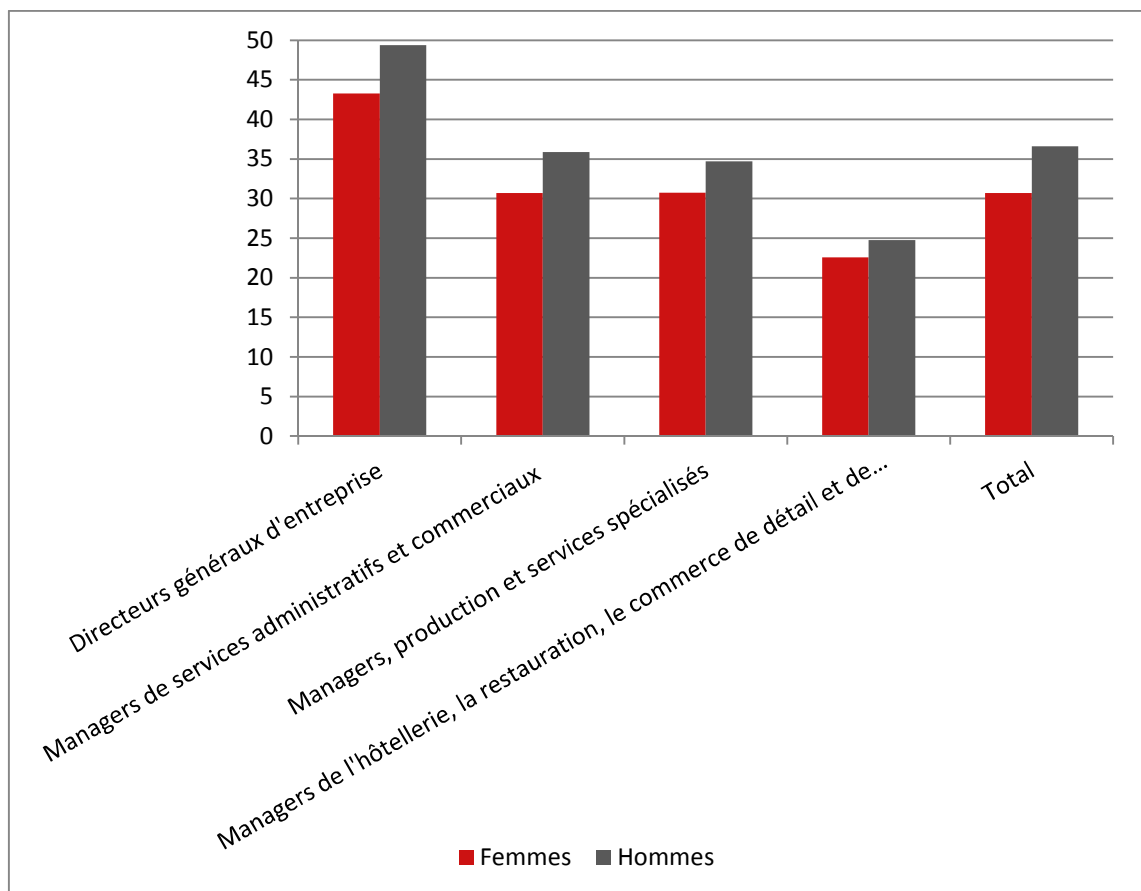
La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes est observable dans le tableau récapitulatif des secteurs. La part de femmes chez les managers se trouve à côté de la part de femmes dans le secteur. La ségrégation verticale est toujours exprimée comme le manque relatif de femmes, c'est-à-dire 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 chemin est difficile.

On observe un manque de femmes au sommet pour presque tous les secteurs. Les postes et télécommunications constituent des exceptions à cette règle. Dans certains secteurs, tels que la métallurgie, les transports terrestres et la construction, il existe une surreprésentation des femmes au sommet: le pourcentage de femmes au niveau du management est plus important que parmi les travailleurs. Le plafond de verre est le plus épais dans les secteurs de la fabrication de machines de bureau et de matériel informatique, le captage, l'épuration et la distribution d'eau, les transports par eau, l'industrie textile, la fabrication d'instruments médicaux de précision, d'optique et d'horlogerie.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a publié en 2009 un rapport sur la sous-représentation des femmes au sommet. Ce rapport peut être téléchargé du site web : www.iefh.belgium.be.

3.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants

Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2009)

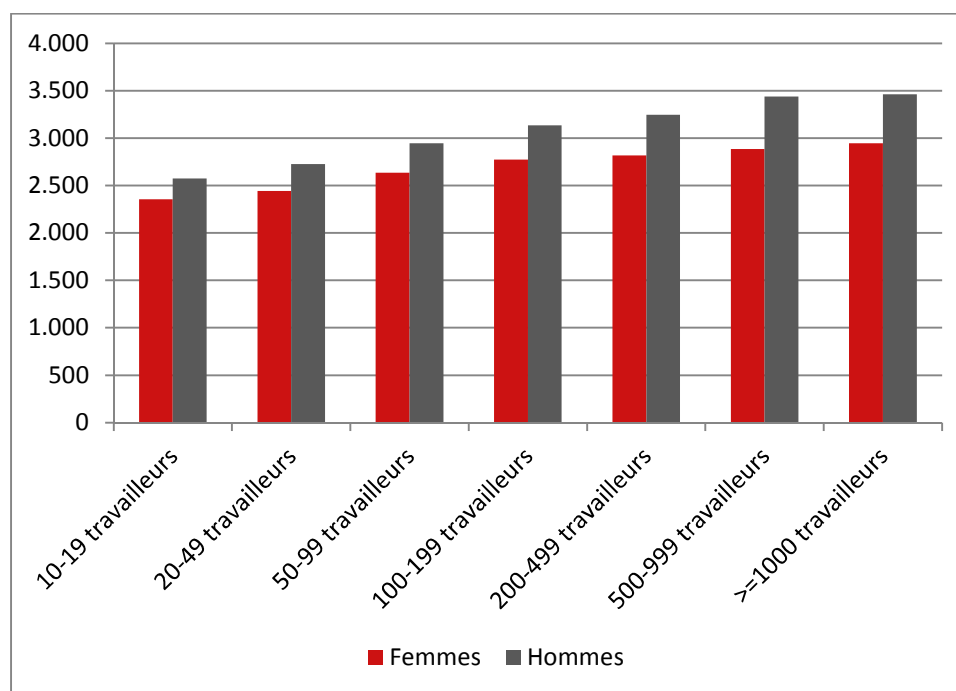


Source : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique représente l'écart salarial 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 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 49,39 euros contre 24,77 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 16%. Dans chaque catégorie, l'écart salarial est plus petit et varie entre 9% chez les managers de l'horeca, de la distribution ou du secteur des services, 11% chez les managers de la production et des services spécialisés, 12% chez les directeurs de grandes entreprises et 14% chez les managers de services administratifs et commerciaux.

3.6.5 Taille de l'entreprise

Graphique 26 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2009)



Source : DGSIE, 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 15% contre 16%. En 2009, l'écart salarial a diminué d'environ un point de pourcentage pour toutes les tailles d'entreprises.

3.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires

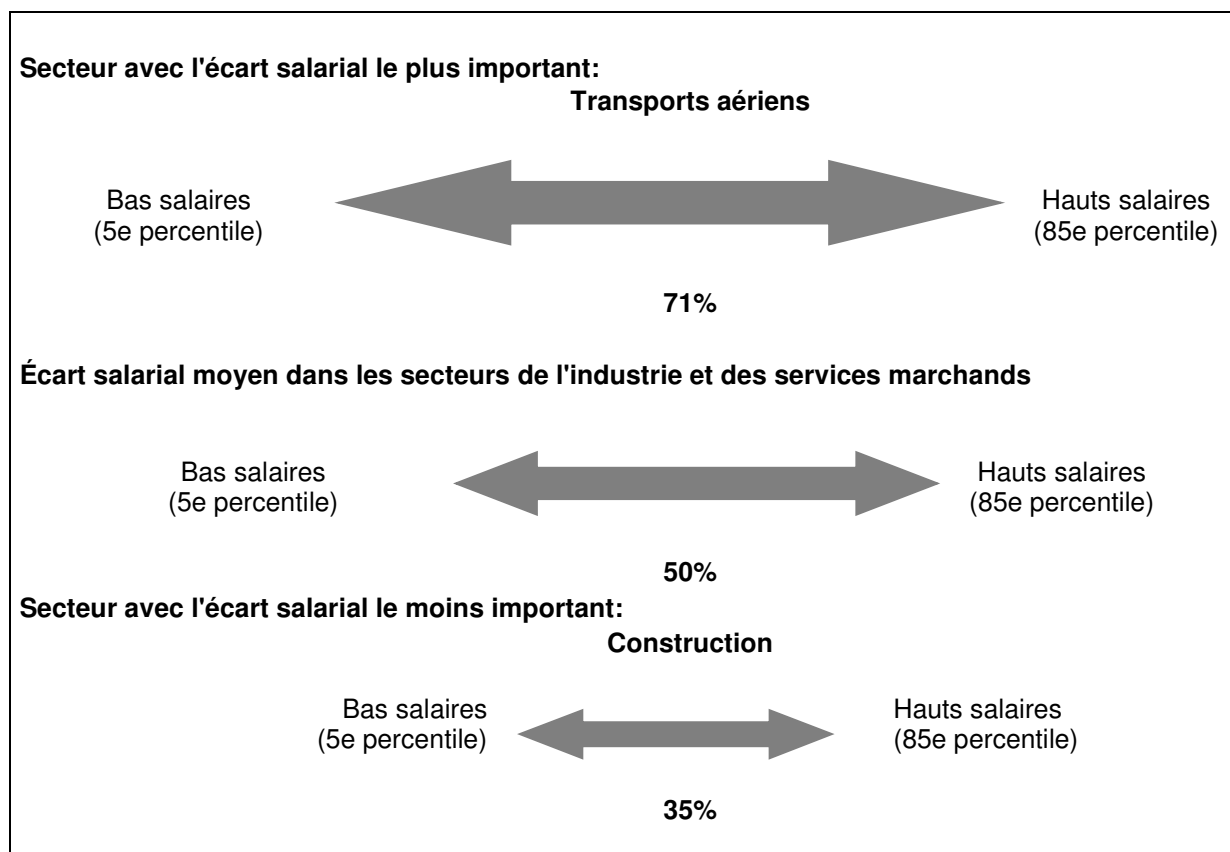
De manière générale, les différences salariales entre les femmes et les hommes sont liées aux écarts entre les hauts et les bas salaires, définis comme la différence entre les hauts et les bas salaires exprimée en pourcentage des hauts salaires. Le bas salaire est déterminé par rapport au 5^e percentile⁹ du salaire d'un secteur, il s'agit du salaire en deçà duquel se trouvaient 5% des

⁹ *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^e percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85^e percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des

travailleurs alors que du 95 % des travailleurs de ce secteur gagnent plus. Le haut salaire concerne quant à lui le 85^e 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 cinq dernières années.

Graphique 27 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2009)



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

Les différences entre les hauts et les bas salaires varient de 71% dans les transports aériens à 35% dans la construction. La seconde plus grande différence entre les hautes et les bas salaires se situe dans le secteur des auxiliaires financiers. La troisième place est occupée par la cokéfaction, le raffinage et les industries nucléaires. Les secteurs de l'ameublement et de l'industrie transformatrice du bois et de la construction sont caractérisés par une petite différence entre les hautes et les bas salaires. Le secteur ayant les plus grandes différences entre les hauts et les bas

travailleurs ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50ème percentile, soit précisément la valeur centrale.

salaires est celui ayant la différence salariale de genre la plus élevée. Les deux secteurs ayant de faibles écarts entre les hauts et les bas salaires présentent également une différence salariale de genre très réduite. Le rapport entre les deux ne vaut cependant pas pour tous les secteurs.

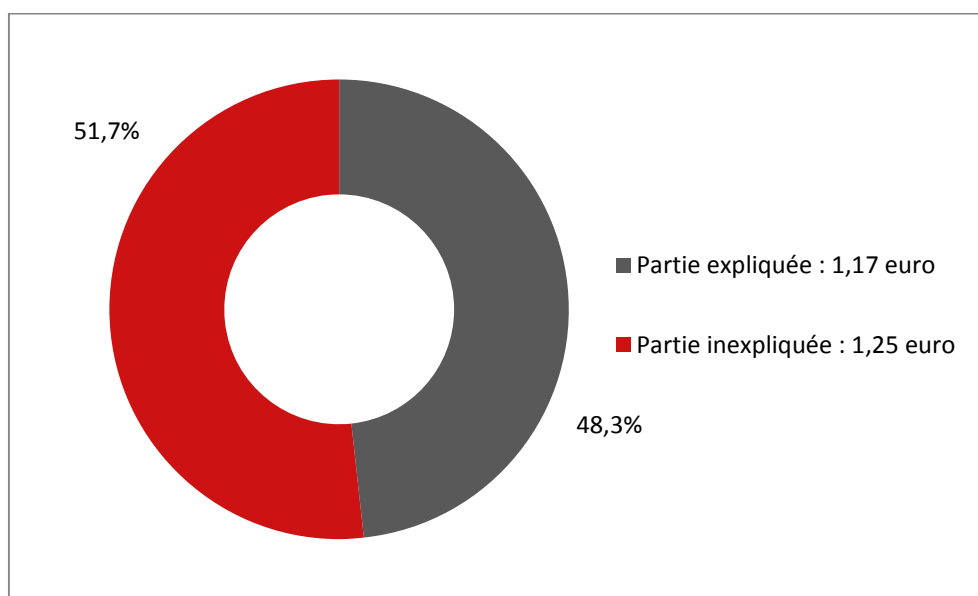
Dans les rapports datant de 2007 à 2010 inclus, la différence entre les hautes et les bas salaires était désignée par la notion d' « écart salarial global ».

4. Expliquer l'écart salarial

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

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

Graphique 28 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2009)



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

Les résultats de l'analyse indiquent que 48% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des douze facteurs définis. 52% ne peuvent par conséquent pas être expliqués.

Ces résultats sont comparables à ceux des années précédentes. En 2010, la variable nationalité a été intégrée dans l'analyse, et en 2009, l'analyse a été réalisée sur base de l'enquête élargie de 2006, en incluant les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel.

La partie expliquée englobe entre autres la forte influence des différentes positions des hommes et des femmes sur le marché du travail, comme la forte présence des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs ou leur moins grande ancienneté sur le marché du travail. Il s'agit de différences qui peuvent être constatées objectivement. Cependant, cela ne signifie pas qu'elles puissent être

légitimes : si les jeunes filles sont systématiquement orientées vers des formations présentant moins d'opportunités de travail, ou si les femmes n'ont parfois pas d'autres choix que de travailler à temps partiel ou dans des secteurs moins attrayants, ceci peut expliquer l'écart salarial, mais ça ne le rend pas légitime pour autant.

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

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

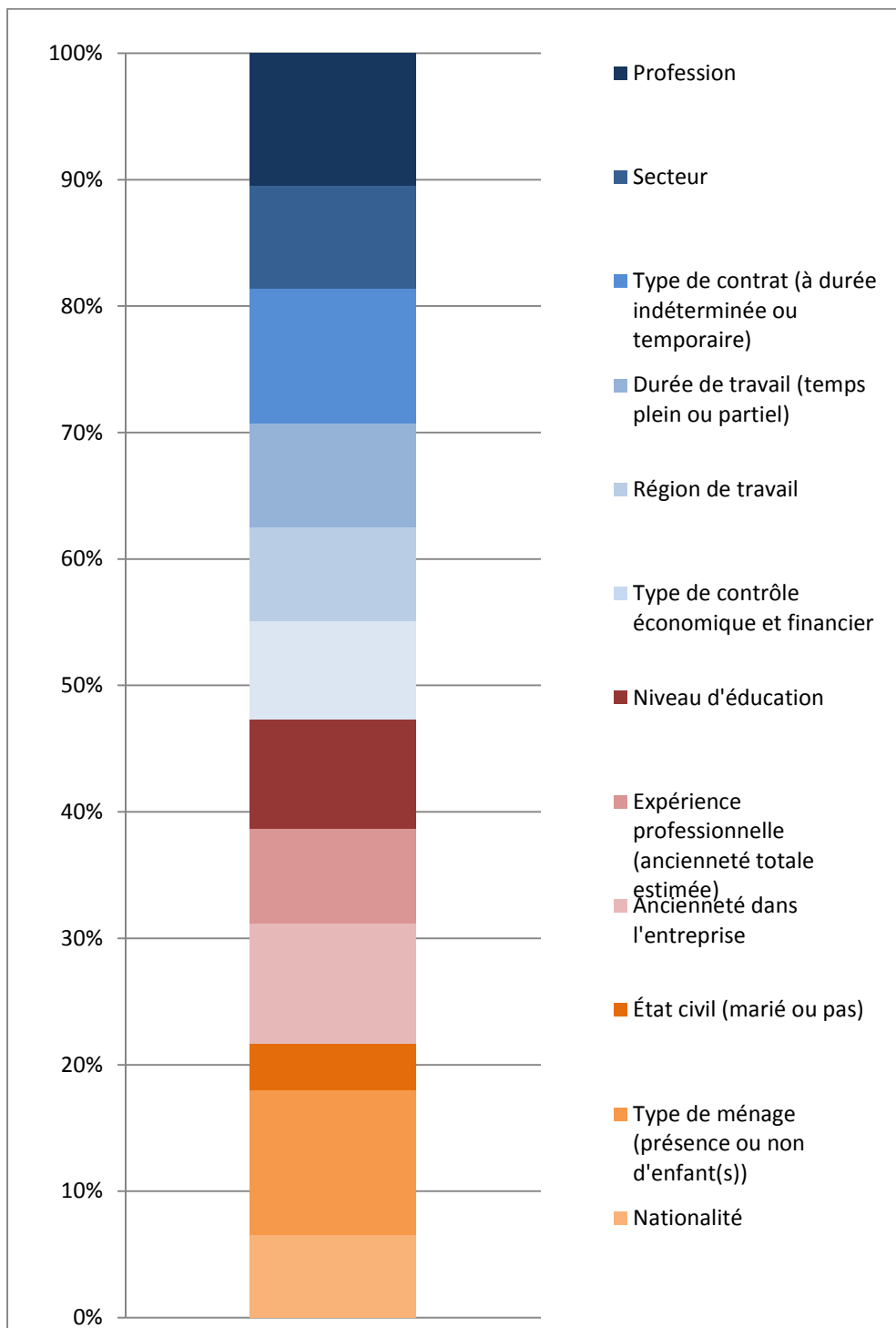
La partie inexpliquée de l'écart salarial comprend en réalité deux parties: la partie non encore expliquée, qui pourrait être expliquée sur base de données complémentaires, et la partie en essence inexplicable, qui est la conséquence d'une « pure » discrimination salariale. L'écart salarial pourrait 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.

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

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

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

Graphique 29 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2009)



Sources : DGSIE, 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: 53% de la partie

expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail, 26% à des caractéristiques individuelles du travailleur, comme le niveau de formation et l'ancienneté, et 22% à des caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail, telles que la situation familiale, ou la nationalité.

53% 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 11% de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 11% et le secteur 8%. 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 22% de l'écart salarial expliqué. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (11%). Bien que ce ne soit pas là un résultat surprenant, – tout cela est en effet lié à la difficulté de combiner vie professionnelle et vie familiale – cette donnée reste un défi pour la politique. Il est également à souligner que 7% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère.

Enfin, 26% de la partie explicable de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. Ces résultats montrent qu'il faut briser les choix d'étude stéréotypés selon le sexe et que le manque de stabilité et l'interruption de la carrière exigent l'attention nécessaire.

Comparée avec l'écart salarial dans son ensemble, c'est-à-dire les parties expliquée et inexpliquée réunies, la part des différents facteurs est la suivante : 25% de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 12% à des caractéristiques individuelles et 11% à des caractéristiques personnelles du travailleur.

Dans le rapport 2010, la nationalité était incluse dans les « caractéristiques » individuelles du travailleur. Suite à l'actualisation de la liste d'indicateurs en 2010, cette variable est ici comptée dans les caractéristiques « personnelles ». Il s'agit des caractéristiques du travailleur n'ayant en principe aucun lien avec le travail en lui-même.

Une nouvelle classification des professions a été utilisée lors de l'analyse. Cela n'a eu que très peu d'impact sur les résultats.

Résumé

Quelle est l'importance de l'écart salarial ?

1. Pour 2009, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus s'élève à 9%.
2. Pour 2009, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus est de 22%. L'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité dans les salaires annuels.
3. Le fait de ventiler par statut l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel met en lumière d'importantes différences. Pour les ouvriers issus du secteur privé, l'écart salarial s'élève à 15%, pour les employés à 24%. L'écart salarial est de 5% pour les contractuels du secteur public et de -2% pour les fonctionnaires statutaires.
4. Calculé sur base des salaires annuels, ce chiffre s'élève à 35% pour les ouvriers et les employés. A la fin de l'année, les fonctionnaires contractuels et statutaires sont confrontés à un écart salarial s'élevant respectivement à 18% et 10%. 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 est de 10%. 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 22%.
7. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages et lorsque c'est le cas les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 9% travailleurs féminins et à 12% travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne pour les femmes 42% moins élevés que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail se situe en moyenne à hauteur de 28% 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 près de trois fois plus élevée de bénéficier de ces avantages (0,64% pour les hommes contre 0,23% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 34% à ceux des hommes.
8. La crise se fait ressentir au niveau des avantages extra-légaux. La proportion de femmes et d'hommes qui bénéficient d'avantages diminue. L'écart entre les femmes et les hommes

augmente donc sur le plan du remboursement des trajets entre domicile et lieu de travail et des options sur actions.

L'écart salarial diminue-t-il ?

9. Par rapport à 2008, l'écart salarial pour 2009 diminue d'environ un point de pourcentage pour presque tous les indicateurs.
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. A court terme, la diminution est très limitée mais relativement constante – à l'exception de l'année 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.

L'écart salarial total

13. En 2009, 46,91% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 42,74% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 39,15% de la masse salariale (101.207.828.050 euros).
14. Sur base de leur proportion parmi les travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 7,852 milliards d'euros de plus en 2009. Et 3,634 milliards d'euros sur base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés – donc en tenant compte du fait que les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel.
15. En 2009, il y a une diminution évidente de l'écart salarial total. La diminution est un peu plus réduite lorsque l'on corrige pour la durée de travail: en 2009, toutes les travailleuses belges réunies ont gagné cinq cent mille euros en moins que l'année précédente, mais ont dû pour cela prester plus de journées de travail.
16. Parmi les femmes qui travaillent à temps plein, une sur cinq gagne moins de 2.000 euros bruts par mois. Chez les hommes, ce n'est le cas que pour un homme sur dix.
17. 7,6% des hommes travaillant à temps plein gagnent plus de 5000 euros bruts par mois, alors que seules 4,0% des femmes touchent un tel salaire. Bien que plus de femmes arrivent au sommet des échelles salariales, les hommes y parviennent toujours plus facilement et les femmes restent par conséquent fortement sous-représentées dans les fonctions supérieures.

Travail à temps partiel

18. Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 21% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 12% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 7% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.
19. Une salariée active à temps partiel gagne 16% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel.
20. 43,5% des salariées et 8,9% des salariés travaillent à temps partiel.
21. Seuls 11% des salariées à temps partiel et 10% des salariés à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein.

Âge

22. L'écart salarial augmente avec l'âge. Il est de 21% chez les plus de 55 ans et de 15% pour la tranche d'âge des 45-54 ans.
23. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi augmente elle aussi avec l'âge.
24. 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

25. Plus le diplôme est élevé, plus le salaire augmente. L'écart salarial augmente aussi simultanément. Il est le plus élevé chez les personnes hautement diplômées : 19%.
26. Le taux d'emploi des femmes et des hommes augmente avec le niveau de formation. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi diminue à mesure que le niveau de formation augmente.

État civil et composition de famille

27. L'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires était de 15,88 euros en 2009, contre 19,83 euros pour les hommes mariés. La différence d'âge moyen n'explique que partiellement cet écart.

28. 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 (13%) et relativement faible pour les célibataires (2%).
29. Le fait d'avoir un/une partenaire joue un rôle important chez les hommes : les hommes vivant avec un/une partenaire ont un salaire plus élevé que ceux qui vivent seuls. La présence ou non d'enfant(s) joue à peine un rôle pour les hommes.
30. Pour les femmes, le fait d'avoir un/une partenaire n'influence presque pas le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants crée bel et bien une différence : les femmes avec enfant(s) ont un salaire horaire moyen plus faible que les femmes sans enfant.
31. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fine, l'écart salarial est inexistant pour les personnes seules sans enfant, moyen pour les personnes seules avec enfant(s) (7%) et élevé pour les couples (tant avec que sans enfant) (14%).
32. Le taux d'emploi des hommes est pour chaque état civil supérieur à celui des femmes, et cette différence est encore plus prononcée dans le cadre du mariage.
33. En 2009, le taux d'activité des femmes et des hommes a diminué pour la plupart des types du ménage. La diminution la plus importante s'observe chez les hommes isolés et les parents isolés.

Nationalité

34. Les Allemands, Français et Néerlandais, ainsi que les Américains, qui travaillent en Belgique, gagnent en moyenne plus que les Belges ; il semble s'agir d'emplois bien rémunérés, surtout pour les hommes. Pour ces catégories de nationalité, il existe un écart salarial de respectivement 13% et 19%.
35. 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 14 et 11% de moins que les hommes.
36. 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.
37. En 2009, le taux d'emploi a surtout diminué chez les hommes. La diminution est beaucoup plus importante parmi les non-Belges, qu'ils soient ou pas originaires d'un autre pays-membre de l'UE-27.
38. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union européenne, le taux d'emploi descend à 51% pour les hommes et à 26% pour les femmes. Ceci signifie que seuls la moitié

des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne ont un travail en Belgique.

39. Les femmes de nationalité hors UE ont une probabilité deux fois moindre d'être au travail que les hommes de cette même catégorie, 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

40. En 2009, tout comme en 2008 et 2007, nous retrouvons l'écart salarial le plus important dans le secteur des transports aériens (35%). La suite du top 5 est également composée des mêmes secteurs que l'an passé.
41. Les autres secteurs où nous observons un important écart salarial sont ceux de la production et de la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude, de l'habillement et des fourrures, de la fabrication de machines de bureau et de matériel informatique et des auxiliaires financiers.
42. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs, les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes, où il s'élève à 18%.
43. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (46,9%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 37,9%
44. Dans l'industrie et les services marchands, cette part 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, 22% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 17% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 11% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants.
45. 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.
46. C'est dans le secteur des transports aériens que la différence entre les hauts et les bas salaires est la plus importante et dans le secteur de la construction qu'elle est la plus petite.

Expliquer l'écart salarial ?

47. 48% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 52% ne peuvent pas être expliqués.
48. Dans la partie expliquée, 53% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession explique 11% de l'écart salarial expliqué et le secteur 8%.
49. Le fait d'avoir ou non des enfants explique 11% de l'écart salarial expliqué.
50. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 26% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

Recommandations politiques

L'écart salarial en Belgique est en légère diminution. Notre pays obtient en outre un score relativement bon dans le contexte européen, lorsqu'on laisse de côté l'effet du travail à temps partiel. Cela n'empêche cependant pas que les différences salariales entre les femmes et les hommes sont tenaces. Il s'agit d'un problème structurel fondé sur un ensemble complexe de facteurs. C'est pourquoi une politique axée sur la réduction de l'écart salarial est par définition un travail de longue haleine, où les autorités et les partenaires sociaux doivent prendre leurs responsabilités à différents niveaux. L'approbation, le 8 mars 2012, de la loi visant à combattre l'écart salarial entre les femmes et les hommes constitue une étape importante. La mise en œuvre concrète de cette loi est un premier défi pour la future politique.

Sur base des constatations des rapports annuels sur l'écart salarial, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes formule un certain nombre de recommandations politiques.

1. Il faut contrôler, et si nécessaire adapter, la neutralité de genre de l'ensemble des classifications de fonctions en vigueur dans les secteurs et les entreprises.

Une partie de l'inégalité observée au niveau du salaire moyen des femmes et des hommes se situe dans les systèmes de rémunération qui historiquement ont dévié.

Les classifications de fonctions, qui déterminent les caractéristiques propres à chaque fonction et les associent à un barème salarial, sont à la base de la formation salariale au sein des commissions paritaires. Il est bien entendu important d'analyser les classifications de fonctions du point de vue de leur neutralité de genre et de les revoir si nécessaire. Au fil des années, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a développé, en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale et les partenaires sociaux, un certain nombre d'instruments qui doivent aider les employeurs et les travailleurs à étudier leurs propres classifications de fonctions pour y repérer les éventuelles discriminations. Ces instruments sont disponibles gratuitement auprès de l'Institut, ou peuvent être téléchargés sur le site web du projet EVA (www.iefh.be).

Bien qu'il faille explicitement signaler que l'écart salarial ne peut être réduit à l'existence de ce genre de classifications de fonctions, leur neutralité de genre est une partie essentielle de la politique de lutte contre l'écart salarial. La convention collective de travail 25ter, qui est entrée en vigueur le 9 juillet 2008 et qui a été rendue obligatoire par arrêté royal, impose aux secteurs et aux entreprises de tester la neutralité de genre de leurs systèmes d'évaluation de fonctions et de classification salariale. La CCT 25bis, en vigueur depuis le 19 décembre 2001, mettait encore fortement l'accent sur l'information et la sensibilisation. Une étape importante a donc été franchie. La loi du 8 mars 2012 visant à combattre l'écart salarial oblige les commissions paritaires à faire contrôler leurs classifications de fonctions par la Direction générale Relations collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et

Concertation sociale. Évaluer et réviser les classifications de fonctions est un processus de travail intensif pour lequel il faut dégager les moyens nécessaires.

2. Il faut combattre les choix d'études stéréotypés, en stimulant entre autres dès le plus jeune âge la conscientisation à l'égalité fondamentale des femmes et des hommes dans l'enseignement.

La représentation des hommes et des femmes au sein des différents secteurs économiques reste en déséquilibre. Des stéréotypes tenaces liés au genre sont à la base de ce phénomène. Bien que nous soyons conscients du problème, le combat reste difficile. Nous plaidons donc pour que les autorités puissent montrer l'exemple à différents niveaux et visent une présence égale des femmes et des hommes aux différentes fonctions, et plus particulièrement aux fonctions dirigeantes.

Bien que l'enseignement ne soit pas une compétence fédérale, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est convaincu qu'il est essentiel de continuer à stimuler la conscience de l'égalité homme/femme dès le plus jeune âge, c'est-à-dire dès l'enseignement maternel. Le personnel enseignant et éducatif forme ici un groupe-cible évident. Une représentation plus équilibrée des hommes dans ces secteurs serait sans aucun doute un pas dans la bonne direction.

3. Les services de placement professionnel doivent veiller à ce que toutes les mesures qu'ils développent s'adressent tant aux femmes qu'aux hommes et à ce que les postes vacants soient proposés tant aux femmes qu'aux hommes.

Les services de placement professionnel (VDAB, Forem, Actiris, ADG) peuvent promouvoir concrètement dans la pratique la réalisation d'une plus grande égalité sur le marché de l'emploi en tenant compte du genre dans leur gestion de la ségrégation existante sur le marché de l'emploi et en répondant de façon suffisamment critique aux attentes des employeurs et des demandeurs d'emploi. Le fait de proposer les postes aux femmes et aux hommes (la mention [H/F] dans les offres d'emploi) constitue d'ailleurs une obligation légale.

4. Il faut éliminer les obstacles qui entravent l'accès au marché du travail.

Un certain nombre d'obstacles entravent la construction aisée d'une carrière, obstacles auxquels les femmes sont plus fréquemment confrontées que les hommes. De plus, le marché du travail de demain exige des transitions sans encombre d'un emploi à un autre, mais également une (ré)insertion facile et des possibilités visant à mieux combiner travail, famille et vie privée.

5. Dans ce cadre, il faut aussi s'attaquer aux pièges à l'emploi, notamment pour les partenaires des personnes qui vivent d'un revenu de remplacement.

Il faut éliminer les seuils qui cloisonnent le marché du travail – et qui gênent souvent plus les femmes. Il faut également penser, entre autres, au piège du chômage qui, bien souvent, ne motive pas le partenaire d'une personne vivant avec un revenu de remplacement à chercher un emploi, et à la (para)fiscalité élevée qui pèse sur les bas salaires. Il faut également examiner la réglementation du travail, entre autres les règles négociées dans les secteurs, afin de détecter les restrictions inutiles qui freinent le recrutement. De façon plus générale, il faut aussi adapter la politique à tous les types de famille, à savoir également aux parents isolés.

6. Il est nécessaire d'améliorer la réglementation en matière de congé parental, qui doit par ailleurs être mieux réparti entre les deux partenaires.

Le congé parental joue un rôle important dans le maintien du lien avec le marché du travail lors de la naissance d'un enfant. L'élargissement de ce système doit aller de pair avec une plus grande flexibilité, pour qu'il puisse également être utilisé pour des périodes plus courtes, des jours d'absence exceptionnelle, ou une période plus longue. À l'instar des pays scandinaves, nous proposons de surcroît d'attribuer ce congé aux deux parents ensemble et de fixer une répartition équilibrée comme condition pour son utilisation, de sorte qu'il ne puisse être pris que lorsque les deux parents en utilisent une partie. C'est là une façon de donner un signal très clair sur la répartition des tâches familiales entre les deux parents. En outre, en raison de l'importance du maintien du lien avec le marché du travail, nous sommes d'avis qu'il faut imposer un retour de quelques mois sur le marché du travail entre deux longues périodes de congé parental.

7. Une garderie abordable de qualité doit devenir un droit.

Il est également essentiel de développer un réseau étendu de possibilités de garderie de qualité. À nouveau à l'exemple de l'Europe du Nord, nous proposons d'introduire un droit contraignant à une place d'accueil à l'encontre des autorités (locales ou régionales). Il faut de plus éviter un « effet Mattheus », où les places les plus abordables sont prises par les parents les plus aisés – qui s'inscrivent en effet souvent plus vite pour obtenir une place de garderie. Sur ce plan, la gratuité totale de toutes les garderies serait la solution la plus dynamique.

8. En vue de briser le plafond de verre, il faut prendre de nouvelles mesures.

La loi du 28 juillet 2011, parue dans le Moniteur belge du 14 septembre 2011, prévoit une introduction progressive de l'obligation d'une représentation minimum des femmes dans les

conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des entreprises cotées et de la Loterie nationale. À l'issue d'une période de transition de 6 ans, un tiers au moins des membres des conseils d'administration devront appartenir au sexe opposé.

Cette loi constitue une étape importante dans la bonne direction. Il demeure cependant nécessaire de s'attaquer également à la sous-représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises non cotées en bourse.

On observe par ailleurs également une importante sous-représentation des femmes dans le management opérationnel des institutions publiques, des organisations sociales et des entreprises.

9. Les investissements en formations destinées aux travailleurs doivent être répartis équitablement.

Les propositions de formations doivent être équitables pour les femmes et les hommes. Cela est valable tant pour les formations organisées au sein de l'entreprise que pour les formations externes.

10. Il faut davantage de transparence au niveau des négociations salariales individuelles.

Les négociations salariales individuelles contribuent souvent à l'écart salarial. Il est donc recommandé de développer une plus grande transparence au niveau des possibilités de négociations et une sensibilisation à leur mise en œuvre. Des informations claires doivent également permettre d'aborder plus ouvertement les négociations salariales individuelles, et ce tant auprès des employés que des employeurs, hommes ou femmes.

11. Attention pour les groupes vulnérables sur le marché de l'emploi.

Les femmes peu scolarisées ou allochtones, les mères isolées,... sont confrontées à un double retard sur le marché du travail. Les mesures visant à éliminer le retard de ces groupes vulnérables sont donc d'un intérêt primordial. Il faut également veiller au gender mainstreaming de la politique ; c'est-à-dire qu'il faut toujours tenir compte, dans la politique du marché du travail, des effets sur les femmes ET les hommes.

12. Il faut renforcer divers instruments statistiques visant à donner un meilleur aperçu de l'écart salarial.

Le fait que la Belgique dispose de bonnes données salariales n'efface pas la présence d'un certain nombre de lacunes au niveau de ces données. L'écart salarial au niveau des avantages extra-légaux ne peut par exemple être que partiellement mis en lumière et certains secteurs ne sont repris que tous les quatre ans dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires.

La loi du 8 mars 2012 prévoit la ventilation selon le sexe d'un certain nombre de rubriques du bilan social. Cela permettra d'avoir un meilleur aperçu du "montant des avantages extra-légaux".

L'Enquête sur la structure et la répartition des salaires est organisée chaque année en Belgique et elle offre une plus-value importante pour l'analyse de l'écart salarial et pas uniquement pour cela. Nous regrettons cependant la décision de ne reprendre que tous les quatre ans seulement les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel dans cette enquête. Les données relatives à ces secteurs, qui emploient proportionnellement plus de femmes, offrent en effet une grande plus-value.

Annexes

Tableau 14 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands

Cet aperçu contient: les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros); l'écart salarial (5 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 5e et le 85e percentile de salaire; et l'écart salarial général moyen (5 dernières années).

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

2009						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2005-2009)	Nombre de travailleurs
62	Transports aériens	17,30	26,63	35%	36%	2.387
40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	17,50	24,85	30%	32%	16.307
18	Industrie de l'habillement et des fourrures	13,98	19,50	28%	29%	3.990
30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	13,27	18,05	26%	28%	836
67	Auxiliaires financiers	19,61	26,09	25%	26%	7.660
32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	17,96	22,98	22%	22%	10.503
61	Transports par eau	16,20	20,62	21%	25%	912
65	Intermédiation financière	20,89	26,52	21%	23%	52.300
16	Industrie du tabac	15,76	19,97	21%	22%	1.108
33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	15,14	19,00	20%	21%	6.018
19	Industrie du cuir et de la chaussure	13,94	17,06	18%	18%	1.195

Suite du tableau 14

Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	2009		Secteur	NACE
				Différence entre les hauts et les bas salaires	Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2005-2009)		
31%	16,3%	28%	7%	71%	68%	Transports aériens	62
24%	12,5%	19%	3%	63%	63%	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	40
76%	39,9%	31%	13%	47%	50%	Industrie de l'habillement et des fourrures	18
29%	0,0%	50%	4%	52%	51%	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	30
45%	24,3%	31%	5%	65%	63%	Auxiliaires financiers	67
26%	11,6%	25%	3%	59%	60%	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication	32
24%	0,0%	11%	10%	57%	54%	Transports par eau	61
39%	24,3%	40%	9%	58%	58%	Intermédiation financière	65
53%	18,4%	47%	12%	45%	48%	Industrie du tabac	16
29%	4,7%	33%	5%	53%	54%	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie	33
43%	23,5%	26%	3%	52%	54%	Industrie du cuir et de la chaussure	19

Suite du tableau 14

2009						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2005-2009)	Nombre de travailleurs
31	Fabrication de machines et appareils électriques	15,49	18,89	18%	19%	18.742
66	Assurance	20,45	24,73	17%	18%	18.341
23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires	22,87	27,65	17%	18%	4.298
74	Autres services fournis aux entreprises	16,08	19,37	17%	18%	154.647
17	Industrie textile	13,51	16,26	17%	19%	23.738
21	Industrie du papier et du carton	15,37	18,39	16%	18%	11.650
73	Recherche et développement	19,14	22,75	16%	16%	12.904
63	Services auxiliaires des transports	15,85	18,71	15%	17%	37.282
24	Industrie chimique	19,47	22,97	15%	16%	62.246
72	Activités informatiques	19,44	22,55	14%	14%	30.307
25	Industrie de caoutchouc et des plastiques	15,59	17,94	13%	14%	19.138
22	Edition, imprimerie, reproduction	16,93	19,40	13%	13%	21.852
52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles	13,40	15,33	13%	14%	88.270
15	Industries alimentaires	14,70	16,75	12%	13%	62.004
55	Hôtels et restaurants	12,48	14,17	12%	12%	30.834

Suite du tableau 14

2009							
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 (2005-2009)	Secteur	NACE
20%	8,9%	27%	10%	49%	48%	Fabrication de machines et appareils électriques	31
47%	21,2%	32%	6%	58%	58%	Assurance	66
17%	11,8%	18%	4%	63%	59%	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires	23
42%	27,0%	47%	16%	58%	59%	Autres services fournis aux entreprises	74
36%	5,6%	25%	10%	40%	42%	Industrie textile	17
21%	13,0%	22%	7%	49%	49%	Industrie du papier et du carton	21
40%	26,7%	24%	4%	63%	63%	Recherche et développement	73
35%	22,7%	24%	14%	52%	52%	Services auxiliaires des transports	63
26%	20,6%	29%	9%	58%	58%	Industrie chimique	24
22%	17,1%	37%	4%	59%	59%	Activités informatiques	72
20%	12,0%	27%	11%	47%	50%	Industrie de caoutchouc et des plastiques	25
32%	20,3%	29%	10%	50%	51%	Edition, imprimerie, reproduction	22
48%	35,5%	60%	21%	46%	47%	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles	52
25%	19,3%	36%	8%	43%	45%	Industries alimentaires	15
41%	29,0%	66%	39%	37%	39%	Hôtels et restaurants	55

Suite du tableau 14

2009						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2005-2009)	Nombre de travailleurs
37	Récupération de matières recyclables	12,68	14,27	11%	12%	1.622
70	Activités immobilières	16,46	18,50	11%	12%	5.942
64	Postes et télécommunications	16,78	18,73	10%	11%	55.974
51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles	17,42	19,37	10%	12%	109.975
26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	15,63	17,08	8%	9%	23.946
41	Captage, épuration et distribution d'eau	17,35	18,66	7%	6%	3.636
50	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; commerce de détails de carburants	15,88	16,86	6%	7%	32.796
36	Fabrication de meubles; industries diverses	13,51	14,32	6%	6%	13.652
35	Fabrication d'autres matériels de transport	17,58	18,47	5%	6%	11.248
34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques	17,07	17,86	4%	6%	38.875

Suite du tableau 14

2009							
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 (2005-2009)	Secteur	NACE
23%	7,5%	23%	5%	40%	42%	Récupération de matières recyclables	37
37%	24,9%	34%	11%	56%	57%	Activités immobilières	70
30%	30,4%	37%	16%	54%	53%	Postes et télécommunications	64
31%	20,4%	30%	6%	58%	58%	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles	51
10%	8,6%	22%	6%	45%	47%	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	26
26%	0,0%	12%	3%	46%	48%	Captage, épuration et distribution d'eau	41
17%	9,8%	30%	7%	48%	49%	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; commerce de détails de carburants	50
20%	6,3%	38%	3%	36%	36%	Fabrication de meubles; industries diverses	36
7%	11,4%	13%	9%	46%	46%	Fabrication d'autres matériels de transport	35
12%	10,7%	22%	6%	40%	42%	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques	34

Suite du tableau 14

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2012

2009						
NACE	Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2005-2009)	Nombre de travailleurs
29	Fabrication de machines et équipements	16,65	17,27	4%	6%	34.056
71	Location sans opérateur	16,17	16,65	3%	2%	4.544
28	Travail des métaux	15,13	15,55	3%	3%	46.853
45	Construction	14,84	14,88	0%	2%	113.835
20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie	13,91	13,79	-1%	-1%	10.504
60	Transports terrestres	15,14	14,79	-2%	-4%	79.677
14	Autres industries extractives	17,45	16,58	-5%	-4%	2.377

Suite du tableau 14

2009							
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 (2005-2009)	Secteur	NACE
11%	7,1%	24%	7%	44%	44%	Fabrication de machines et équipements	29
24%	17,2%	25%	6%	55%	54%	Location sans opérateur	71
9%	15,7%	35%	6%	40%	42%	Travail des métaux	28
5%	6,4%	41%	5%	33%	36%	Construction	45
11%	10,0%	33%	13%	38%	36%	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie	20
10%	9,0%	38%	16%	48%	47%	Transports terrestres	60
12%	16,8%	22%	15%	40%	48%	Autres industries extractives	14

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

Tableau 15 : 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 et à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, et dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs en Belgique.

		2009			
CP	Ouvriers	Salaires femmes	Salaires hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2005-2009)
100	CP auxiliaire pour ouvriers	2.579	2.982	14%	15%
109	Industrie de l'habillement et de la confection	2.102	2.883	27%	28%
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques	2.652	2.981	11%	12%
112	Entreprises de garage	2.633	2.746	4%	5%
115	Industrie verrière	2.509	2.925	14%	15%
116	Industrie chimique	2.989	3.561	16%	17%
117	Industrie et commerce du pétrole	3.558	4.450	20%	21%
118	Industrie alimentaire	2.413	2.870	16%	17%
119	Commerce alimentaire	2.230	2.455	9%	10%
120	Industrie textile et bonneterie	2.249	2.738	18%	19%
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection	2.175	2.355	8%	9%
124	Construction	2.533	2.642	4%	6%
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois	2.210	2.388	7%	8%
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux	2.691	3.047	12%	13%
136	Transformation du papier et du carton	2.400	2.824	15%	15%
140	Transport et logistique	2.492	2.459	-1%	-1%
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques	2.426	2.664	9%	10%
302	Industrie hôtelière	2.056	2.202	7%	8%
306	Entreprises d'assurances	3.304	3.830	14%	14%
310	Banques	3.365	4.162	19%	20%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.203	2.365	7%	7%

Suite du tableau 15

CP	Employés	Salaire femmes	Salaires hommes	Ecart salarial	Ecart salarial moyen (2005-2009)
200	CP auxiliaire pour employés	2.934	3.580	18%	19%
201	Commerce de détail indépendant	1.940	2.266	14%	16%
202	Employés du commerce de détail alimentaire	2.120	2.460	14%	15%
207	Employés de l'industrie chimique	3.150	3.746	16%	17%
209	Employés des fabrications métallurgiques	2.749	3.050	10%	11%
210	Employés de la sidérurgie	3.434	3.723	8%	9%
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole	3.683	4.775	23%	24%
214	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie	2.255	2.730	17%	19%
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection	2.169	3.067	29%	30%
218	Commission paritaire nationale pour employés	2.802	3.012	7%	8%
220	Employés de l'industrie alimentaire	2.566	2.948	13%	14%
221	Employés de l'industrie papetière	2.844	3.208	11%	13%
222	Employés de la transformation du papier et du carton	2.390	2.806	15%	16%
226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes	2.612	2.685	3%	4%
302	Industrie hôtelière	2.120	2.304	8%	9%
306	Entreprises d'assurances	3.249	3.805	15%	15%
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances	2.911	4.152	30%	30%
310	Banques	3.425	4.367	22%	22%
311	Grandes entreprises de vente au détail	2.238	2.395	7%	7%
315.02	Sous-commission paritaire des compagnies aériennes	2.996	3.914	23%	24%

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

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2012

Tableau 16 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands

Ce tableau contient: les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros); l'écart salarial; l'écart salarial moyen (5 dernières années); 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, dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs en Belgique.

2009				
ISCO	Professions	Salaire femmes	Salaire hommes	Ecart salarial
11	Directeurs généraux d'entreprise	43,25	49,39	12%
12	Managers de services administratifs et commerciaux	30,68	35,86	14%
13	Managers, production et services spécialisés	30,75	34,68	11%
14	Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	22,58	24,77	9%
21	Spécialistes des sciences techniques	22,16	25,13	12%
24	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	22,76	27,78	18%
25	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	22,43	24,92	10%
26	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	22,05	24,70	11%
31	Professions intermédiaires des sciences et techniques	17,88	20,20	11%
33	Professions intermédiaires, finance et administration	18,10	20,46	12%
34	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	15,63	16,83	7%
35	Techniciens de l'information et des communications	17,12	18,76	9%
41	Employés de bureau	14,61	16,11	9%
42	Employés de réception, guichetiers et assimilés	14,45	16,31	11%
43	Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	15,07	16,71	10%
44	Autres employés de type administratif	13,80	15,11	9%
51	Personnel des services directs aux particuliers	12,46	14,55	14%
52	Commerçants et vendeurs	12,53	15,37	18%
54	Personnel des services de protection et de sécurité	14,28	15,70	9%
71	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	14,04	14,78	5%

2009				
Part de femmes	Taux de travail à temps partiel des femmes	Taux de travail à temps partiel des hommes	Professions	ISCO
11%	11%	4%	Directeurs généraux d'entreprise	11
22%	15%	3%	Managers de services administratifs et commerciaux	12
17%	14%	2%	Managers, production et services spécialisés	13
28%	10%	4%	Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services	14
15%	18%	3%	Spécialistes des sciences techniques	21
36%	15%	3%	Spécialistes en gestion et administration d'entreprises	24
17%	17%	3%	Spécialistes des technologies de l'information et des communications	25
46%	17%	4%	Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture	26
14%	21%	6%	Professions intermédiaires des sciences et techniques	31
51%	29%	5%	Professions intermédiaires, finance et administration	33
66%	24%	7%	Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés	34
19%	22%	5%	Techniciens de l'information et des communications	35
60%	28%	6%	Employés de bureau	41
61%	40%	10%	Employés de réception, guichetiers et assimilés	42
45%	29%	11%	Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers	43
42%	28%	16%	Autres employés de type administratif	44
40%	59%	33%	Personnel des services directs aux particuliers	51
65%	61%	21%	Commerçants et vendeurs	52
14%	17%	6%	Personnel des services de protection et de sécurité	54
2%	38%	7%	Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens	71

Suite du tableau 16

ISCO	Professions	Salaire femmes	Salaire hommes	Ecart salarial
72	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	13,78	15,80	13%
73	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	13,48	16,32	17%
74	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	13,12	15,70	16%
75	Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	12,36	13,98	12%
81	Conducteurs de machines et d'installations fixes	13,57	16,52	18%
82	Ouvriers de l'assemblage	13,48	16,21	17%
83	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	13,92	14,35	3%
91	Aides de ménage	11,54	13,16	12%
93	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	12,69	14,97	15%
96	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	12,32	13,58	9%

Suite du tableau 16

Part de femmes	Taux de travail à temps partiel des femmes	Taux de travail à temps partiel des hommes	Professions	ISCO
4%	30%	6%	Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	72
23%	31%	8%	Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie	73
9%	12%	4%	Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique	74
24%	31%	13%	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%	28%	10%	Conducteurs de machines et d'installations fixes	81
18%	26%	8%	Ouvriers de l'assemblage	82
5%	23%	10%	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	83
72%	81%	35%	Aides de ménage	91
16%	37%	9%	Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports	93
28%	53%	14%	Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés	96

Source : DGSIE, 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 (2005-2009)	7
Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2009)	11
Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2009)	12
Tableau 4 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2009)	15
Tableau 5 : Taux d'emploi selon le sexe (2001-2009)	20
Tableau 6 : 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 (2009)	21
Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans l'industrie et les services marchands et les secteurs semi-publics (2009)	22
Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans tous les secteurs (2009)	23
Tableau 9 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2009)	31
Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2009)	32
Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2009)	35
Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2009)	37
Tableau 13 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2009)	38
Tableau 14 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands	70
Tableau 15 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire	78
Tableau 16 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands	80

Liste des graphiques

Graphique 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2009)	8
Graphique 2 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2009)	9
Graphique 3 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2005-2009)	10
Graphique 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2005-2009)	11
Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2005-2009)	13
Graphique 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2005-2009)	14
Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2009)	16
Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2009)	17
Graphique 9 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2009)	18
Graphique 10 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2009)	19
Graphique 11 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2009)	24
Graphique 12 : Écart salarial total (en euros) (2009)	25
Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2009)	27
Graphique 14 : Les différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et l'écart salarial des travailleurs à temps partiel (2009)	29
Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2009)	30
Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2009)	31
Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2009)	33

Graphique 18 : Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté (2009)	34
Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2009)	36
Graphique 20 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2009)	39
Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2009)	41
Graphique 22 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2009)	42
Graphique 23 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2009)	44
Graphique 24 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2009)	48
Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2009)	50
Graphique 26 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2009)	51
Graphique 27 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2009)	52
Graphique 28 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2009)	54
Graphique 29 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2009)	56

Colophon

Rédacteur

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

En collaboration avec

Direction générale Statistique et Information économique
SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie
WTCIII – Bd Simon Bolivar, 30 – 1000 Bruxelles
Responsable Communication: Freddy Verkruyssen
T 02 277 70 76 – freddy.verkruyssen@economie.fgov.be
www.statbel.fgov.be

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

Éditeur

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
www.iefh.belgium.be

Auteur

Hildegard Van Hove (IEFH)

Élaboration des statistiques

Pieter Vermeulen, Anja Termote, Lien Tam Co (DGSIE)
Koen Hendrickx, Bart Hertveldt, Maritza Lopez-Novella et Bart Van den Cruyce (BFP)

Traduction

Julie Wuytens et Jan Droessaert (IEFH)

Numéro de dépôt

D/2012/10.043/5