



L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2009



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES



SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
EMPLOI, TRAVAIL ET
CONCERTATION SOCIALE



economie
SPF Economie, PME, Classes moyennes et Énergie



Bureau
fédéral du Plan
Analyses et prévisions économiques

.be

Editeur

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

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
Rue Ernest Blerot 1
1070 Bruxelles
www.emploi.belgique.be

Direction Générale Statistique et Information
Economique
SPF Economie, PME, Classes moyennes et Energie
Rue de Louvain 44
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

Auteurs

Tom Bevers (SPF ETCS)
Marilyne De Spiegeleire (SPF ETCS)
Valérie Gilbert (SPF ETCS)
Hildegard Van Hove (IEFH)

Elaboration des statistiques

Lydia Merckx (DGSIE)
Pieter Vermeulen (DGSIE)
Koen Hendrickx (BFP)
Bart Hertveldt (BFP)
Maritza Lopez-Novella (BFP)
Bart Van den Cruyce (BFP)

Traduction

Julie Wuytens (IEFH)
Jan Droessaert (IEFH)

Editeur responsable

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité
des femmes et des hommes

Lay-out et impression

www.inextremis.be

Numéro de dépôt

D/2009/10.043/01

L'écart salarial
entre les femmes et les hommes
en Belgique – Rapport 2009

Table des matières

PRÉFACE	5
INTRODUCTION	7
I. INDICATEURS GÉNÉRAUX CONCERNANT L'ÉCART SALARIAL ENTRE FEMMES ET HOMMES	11
INDICATEUR 1: DIFFÉRENCES DANS LES SALAIRES BRUTS MOYENS DES HOMMES ET DES FEMMES	11
1.1 <i>Travailleurs à temps plein</i>	11
1.2 <i>Travailleurs à temps plein et à temps partiel</i>	13
1.3 <i>Elargissement aux entreprises et secteurs non repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires</i>	15
1.4 <i>Ecart salarial selon le statut</i>	18
1.5 <i>Evolution de l'écart salarial</i>	20
1.6 <i>Comparaison européenne</i>	23
INDICATEUR 2: PART DE LA MASSE SALARIALE TOTALE	26
II. FACTEURS FAVORISANT L'INÉGALITÉ	31
INDICATEUR 3: RATIO POUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	31
INDICATEUR 4: RATIO SELON L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION	35
4.1 <i>L'écart salarial selon l'âge</i>	35
4.2 <i>L'écart salarial selon le niveau de formation</i>	39
INDICATEUR 5: SÉGRÉGATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	42
5.1 <i>Ségrégation horizontale: les secteurs</i>	42
5.2 <i>Ségrégation horizontale: les professions</i>	48
5.3 <i>Ségrégation verticale</i>	50
5.4 <i>Ségrégation horizontale et verticale: la taille des entreprises</i>	50
5.5 <i>L'écart salarial de genre à la lumière de l'écart salarial général</i>	52
INDICATEUR COMPLÉMENTAIRE: ÉTAT CIVIL ET COMPOSITION DU MÉNAGE	52
INDICATEUR COMPLÉMENTAIRE: NATIONALITÉ	59
III. DÉCOMPOSITION DE L'ÉCART SALARIAL	63
INDICATEUR 6	63
RÉSUMÉ ET CONCLUSION	67
RECOMMANDATIONS POLITIQUES	71
LEXIQUE	77
LISTE DES TABLEAUX	79
LISTE DES GRAPHIQUES	81
ANNEXE 1: NOMENCLATURE NACE REV. 1.1	83
ANNEXE 2: NOMENCLATURE ISCO	85
ANNEXE 3: LISTE DES COMMISSIONS PARITAIRES	87

Préface

Le marché du travail vit une époque mouvementée. Chaque jour, nous sommes confrontés aux effets de la crise économique : des hommes et des femmes perdent leur emploi ou ressentent une certaine insécurité.

Dans ce contexte, il pourrait sembler moins important de parler de l'écart salarial, mais en réalité, rien n'est moins vrai. En effet, qualifier les inégalités tenaces entre les femmes et les hommes de « problème de luxe » reviendrait à condamner les femmes à subir une crise perpétuelle. Ce troisième rapport sur l'écart salarial arrive donc au bon moment.

Nous constatons une diminution de l'écart salarial pour un certain nombre d'indicateurs. Si nous accueillons toute diminution comme un pas dans la bonne direction, la tendance reste néanmoins incertaine et les progrès sont tout à fait insuffisants.

Le rapport que vous tenez dans vos mains est un nouvel appel adressé à toutes les personnes concernées, afin qu'elles prennent des initiatives concrètes. Les partenaires sociaux ont donné le bon exemple au cours de l'été dernier, en révisant la CCT n°25 et en chargeant ainsi les secteurs et les entreprises d'examiner la neutralité de genre de leurs systèmes de rémunération. Nos administrations les soutiendront dans cette tâche.

Mais ce rapport nous fait également à nouveau comprendre que nous ne devons pas placer tout notre salut dans la révision de la fixation des salaires, les classifications de fonctions et les barèmes, et qu'il faut également intervenir plus profondément dans le fonctionnement structurel du marché du travail. Il s'agit là d'un travail de longue haleine, pour lequel le gouvernement fédéral et les communautés et régions peuvent en jeter les fondements.

La Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances présentera plusieurs nouvelles propositions concrètes sur base de ce rapport. En effet, nous avons encore un long chemin à parcourir pour arriver à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en particulier en matière d'emploi.

Enfin, toute bonne politique a pour point de départ une analyse solide de la situation, et sur ce plan, le présent rapport donne à nouveau le ton.

Nous vous souhaitons une bonne lecture.

Michel Pasteel

Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Pierre-Paul Maeter

Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

Introduction

Depuis deux ans, comme demandé par le gouvernement fédéral, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale publient un rapport sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes. Ce troisième rapport sur l'écart salarial suit la même voie. La structure de base reste ainsi celle de la série d'indicateurs approuvés en 2001 par le Conseil de l'Union européenne.

Nous avons à nouveau pu compter sur la collaboration de la Direction générale Statistiques et Information économique du Service Public Fédéral Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie et sur le Bureau fédéral du Plan. C'est grâce à leur contribution que nous pouvons cette année encore présenter un rapport.

Pour l'observateur non spécialisé, l'écart salarial apparaît souvent comme un concept simple, un chiffre univoque mentionné dans les titres de journaux et qui ne peut faire l'objet d'un rapport complet. Dans la réalité, il y a de très nombreuses manières d'aborder le phénomène « la femme moyenne gagne moins que l'homme moyen ». Car le « salaire » peut faire référence au salaire mensuel, horaire ou annuel. Chacun de ces concepts produit un écart salarial différent parce que les femmes et les hommes ne prestent pas le même nombre d'heures de travail (rémunéré) ou n'ont pas toujours les mêmes droits en ce qui concerne les primes payées ou les avantages complémentaires.

Le fait d'utiliser le salaire net ou le salaire brut donne également une image différente. La différence entre les deux se situe au niveau des cotisations de sécurité sociale et des impôts ; or ces derniers fonctionnent de façon progressive et dépendent de la situation familiale. Si les hauts salaires sont plus lourdement taxés, cela réduit l'écart salarial.

Ensuite vient la question de savoir s'il faut « corriger » ou non l'écart salarial. Une importante partie de la différence salariale est en effet causée par la position différente occupée par les femmes et les hommes sur le marché du travail. L'idée que la totalité de l'écart salarial est causée par la discrimination (directe) est un malentendu que ce rapport essaie de dissiper depuis 2007. Les femmes travaillent par exemple plus souvent dans des secteurs moins bien rémunérés. Le travail à temps partiel, l'ancienneté, la formation, ... sont également des facteurs influents qui agissent différemment pour les femmes et les hommes. Il est possible de neutraliser ces éléments et de se rapprocher ainsi au maximum d'un écart salarial qui est vraiment la conséquence d'une inégalité de traitement entre les femmes et les hommes. C'est cela que ce rapport va développer, en scindant l'écart salarial en différents éléments.

Mais l'utilisation de ces différences « objectives » entre les femmes et les hommes produira toujours un résultat imparfait. Tout d'abord, il n'y a aucune donnée pour laquelle nous disposons de tous les détails. Par exemple, concernant les diplômes universitaires, nous ne savons pas s'il s'agit d'un diplôme en philosophie ou en physique. De plus, il nous manque de très nombreuses informations, telles que le comportement ou la psychologie de l'individu, et nous ne savons donc par exemple pas s'il y a une différence entre les hommes et les femmes au niveau de leur concentration au travail. Ceci rend imparfait le processus de correction de l'écart salarial. En outre, nous ne devons pas accepter « comme ça » toutes les différences objectivement observables. Lorsque les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, cela n'est pas uniquement dû à un choix individuel fait librement, mais souvent aussi en raison d'un manque de système de garde approprié pour accueillir les enfants. Trop souvent, les différences de genre sont considérées comme non problématiques, alors que ça n'est absolument pas le cas.

Ce rapport part de l'objectif explicite d'atteindre une participation égale des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. Il se peut qu'une fois ce but atteint, des préférences de nature strictement personnelle engendreront encore une petite différence salariale – dans l'une ou l'autre

direction – pour laquelle nous ne devons plus nous faire du souci. Mais nous n'en sommes pas encore là. Le second choix que nous faisons est de travailler avec les salaires bruts, ce qui nous permet, comme les années précédentes, de mettre en avant la différence au niveau du salaire mensuel moyen des travailleurs à temps plein ainsi que la différence au niveau du salaire horaire brut pour tous les travailleurs comme indicateurs les plus visibles – ce dernier choix nous ayant été dicté par l'évolution des indicateurs officiels au sein du cadre européen.

Afin de pouvoir exprimer l'écart salarial avec un seul chiffre, il faut faire un troisième choix. Comme en 2007 et 2008, nous utilisons la formule $\frac{H-F}{H} \times 100$: la différence entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes, exprimé en pourcentage du salaire moyen des hommes.

Une dernière option de base consiste à utiliser les données collectées par l'administration. La source principale reste l'**Enquête sur la structure et la répartition des salaires** (également appelée Enquête sur la structure des salaires ou SES), dont nous exploitons principalement les données de 2006 cette année. Tous les quatre ans, cette enquête, qui est caractérisée par un important échantillon d'entreprises, est placée dans un cadre européen: elle est organisée dans tous les états membres de l'UE selon une méthodologie harmonisée. Ceci nous permet de placer les données relatives à la Belgique dans une perspective internationale, bien qu'Eurostat, qui traite au niveau européen les données d'enquête issues des différents états membres, n'ait pas encore mis à disposition toutes les informations de façon détaillée.

Pour 2006, il avait été convenu, dans le contexte européen, d'intégrer l'éducation, la santé et l'action sociale et également les services collectifs, sociaux et personnels – c'est-à-dire ce qu'on appelle le secteur socioculturel. Il s'agit respectivement des secteurs M, N et O de la classification sectorielle NACE Rev. 1.1 (voir annexe 1).¹ Ces secteurs sont donc ajoutés à l'industrie et aux services marchands, qui avaient déjà été traités dans l'enquête (les secteurs C à K de la nomenclature NACE Rev. 1.1). Ces secteurs complètent donc d'avantage l'image de l'économie belge donnée par l'enquête: il ne manque plus que l'administration publique, l'agriculture et la pêche et les services domestiques. Il s'agit respectivement des secteurs L, A, B et P de la nomenclature NACE Rev.1.1. Les entreprises employant moins de 10 travailleurs n'ont également pas été interrogées. Afin de fournir un aperçu global, nous nous basons donc, comme dans le rapport précédent, sur les calculs du Bureau fédéral du Plan.

De plus, ce rapport contient également et pour la première fois des chiffres relatifs à l'écart salarial selon la nationalité ou le pays d'origine.

Par ailleurs, l'intégration du secteur de l'éducation a apporté un défi supplémentaire: l'Enquête sur la structure des salaires est organisée dans les « entreprises », dans ce cas-ci les écoles. La durée du travail indiquée pour les enseignants est la durée du travail contractuelle, en d'autres mots: le nombre d'heures qu'un enseignant doit prêter d'après son contrat de travail. Cependant, cette durée du travail contractuelle ne correspond pas entièrement à la réalité, parce qu'elle n'englobe pas la préparation des leçons, la correction des tests et certaines activités supplémentaires à l'école. C'est pourquoi nous avons décidé de corriger cette durée du travail sur base de l'**Enquête sur les forces de travail (EFT)**. Cette enquête se base en effet sur la durée normale du travail, qui ne prend pas exclusivement en compte les heures de cours, mais également les heures de travail que les enseignants consacrent à la préparation des leçons ou à la correction des tests à la maison, ou encore les heures non rémunérées passées à l'école pour toutes sortes d'autres activités.

L'adaptation de la durée du travail dans l'enseignement a un impact important sur les salaires horaires. Ceux-ci sont en effet calculés en divisant les salaires mensuels par la durée du travail. Comme la durée normale du travail dans l'enseignement est sensiblement plus élevée que la durée du travail contractuelle, cette correction a pour effet de diminuer les salaires horaires, qui correspondent de ce fait d'avantage au salaire horaire moyen dans les secteurs. Les salaires horaires dans l'enseignement restent néanmoins relativement élevés, même après cette correction.

¹ Depuis 2008, une nouvelle nomenclature NACE, intitulée 'NACE Rev. 2' est utilisée. Pour signaler cette distinction, nous utilisons ici la dénomination 'NACE Rev. 1.1'. Il s'agit donc de la classification NACE qui était en vigueur en 2006 et qui est encore assez fréquemment utilisée actuellement.

Vu que l'enseignement est un secteur fortement dominé par les femmes, un effet de composition survient lorsque nous reprenons ce secteur dans le calcul de l'écart salarial. Le fait d'inclure de nombreuses femmes percevant un salaire horaire élevé fait diminuer l'écart salarial, alors que l'écart salarial observé dans le secteur de l'éducation n'est pas si bas. Nous constatons un effet similaire mais inverse dans les petites entreprises : l'écart salarial y est relativement restreint, mais l'écart salarial total augmente lorsque les petites entreprises sont reprises dans le calcul (voir plus loin).

L'écart salarial dans les secteurs qui étaient déjà repris dans l'enquête les années précédentes a lui aussi diminué de façon assez considérable : en 2006, l'écart se situe à trois points de pourcent de moins qu'en 2005, tant dans les salaires mensuels qu'horaires. Chaque diminution de l'écart salarial est bien entendu un pas dans la bonne direction. Bien que cette constatation nous rende optimiste, il importe cependant de rester prudent. Les indicateurs qui sont (partiellement) basés sur les données de l'ONSS montrent en effet une évolution beaucoup plus stable. La question-clé reste donc la suivante : la diminution observée au niveau de l'écart salarial sera-t-elle confirmée au cours des prochaines années ?

A côté des données SES, les données administratives forment la base de l'estimation complémentaire réalisée par le **Bureau fédéral du Plan** ; et ce afin de pouvoir également prendre en compte les petites entreprises et les secteurs manquants. Le Bureau fédéral du Plan utilise pour ce faire des banques de données dans lesquelles les statistiques issues des calculs nationaux relatifs aux salaires, aux volumes de travail et au travail par tête sont subdivisées selon les caractéristiques personnelles.² Ceci se fait principalement sur base de données administratives recueillies par l'ONSS, l'ONSSAPL, l'INASTI et l'Onem.³ En complément, il est également fait usage des données EFT et SES.

L'**Enquête sur le revenu et les conditions de vie** (EU-SILC) n'est plus utilisée dans le cadre de ce rapport, car Eurostat ne se base également plus sur cette source pour calculer l'écart salarial. Cette enquête mesure le revenu des ménages, mais elle est basée sur un échantillon relativement petit. Nous espérons cependant pouvoir utiliser ces données dans les années à venir afin de pouvoir donner une meilleure idée des formes de rémunérations complémentaires telles que les voitures ou les GSM de société.

Enfin, nous utilisons également directement les **données issues de l'ONSS**. Celles-ci nous permettent de dresser un bon aperçu de la répartition de la masse salariale totale selon le genre, mais elles contiennent trop peu de caractéristiques socio-économiques telles que la formation pour les utiliser comme base de calcul des autres indicateurs.

Au cours de l'année dernière, un certain nombre de données intéressantes sur l'écart salarial ont à nouveau été publiées sur base d'enquêtes ad hoc ou d'informations provenant des secrétariats sociaux. Dans cette publication fédérale, nous choisissons de ne pas les reprendre et de nous limiter aux données officielles.

² Ces banques de données ont été développées dans le cadre du projet EUKLEMS 'Productivity in the European Union: A comparative Industry Approach'.

³ A la fin de cette publication, vous trouverez un lexique dans lequel nous expliquons entre autres les abréviations.

I. Indicateurs généraux concernant l'écart salarial entre femmes et hommes

Le set d'indicateurs européens présente un certain nombre de données chiffrées qui reflètent l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de l'économie. Aucune correction n'est donc apportée pour le secteur, la fonction ou l'âge, par exemple. Seul l'effet du travail à temps partiel est pris en compte. Le premier indicateur est basé sur une comparaison des salaires moyens, le second sur la répartition de la masse salariale totale entre les hommes et les femmes.

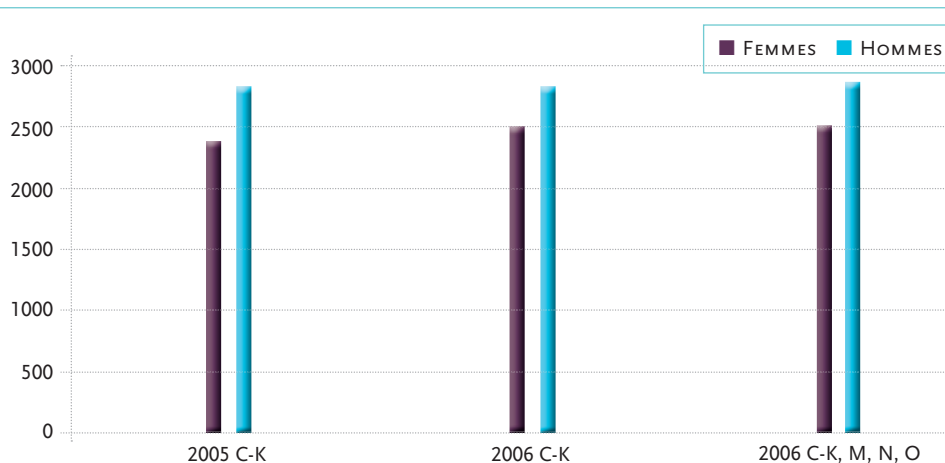
Indicateur 1 : différences dans les salaires bruts moyens des hommes et des femmes

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 avec cet indicateur que nous commencerons. Nous explorerons en outre l'écart salarial des hommes et des femmes travaillant à temps plein, sur base des différents concepts salariaux. Nous ferons ensuite la même chose pour l'ensemble des travailleurs, c'est-à-dire ceux travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel. Le « nouvel » indicateur européen est en effet l'écart salarial basé sur les salaires horaires des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. Le calcul englobe ainsi plus de salaires gagnés par des femmes. Vu que l'enquête sur laquelle nous nous basons ne tient pas compte des entreprises comptant moins de 10 travailleurs et laisse également de côté certains secteurs, nous examinerons ensuite les estimations du Bureau fédéral du Plan relatives à l'écart salarial dans ces domaines, et nous aborderons également plus particulièrement la différence entre le secteur public et le secteur privé. Nous étudierons ensuite l'évolution de l'écart salarial au cours des dernières décennies. Et nous terminerons par une comparaison avec les autres pays européens.

1.1 Travailleurs à temps plein

Le graphique ci-dessous compare les salaires mensuels bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein, d'une part dans l'industrie et les services (secteurs NACE C-K ; données pour 2005 et 2006) et d'autre part dans l'industrie, les services, l'éducation, la santé et le secteur socioculturel (secteurs NACE C-K, M, N, O ; données pour 2006).

GRAPHIQUE 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2005-2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Le graphique 1 montre que les femmes gagnent moins que les hommes et ce tant pour les secteurs C à K que pour les secteurs C-K, M, N et O. En 2006, le salaire mensuel brut des femmes travaillant à temps plein dans les secteurs C à K s'élevait à 2.491 euros et pour les hommes à 2.846 euros. L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'élevait ainsi en 2006 à 12%. Le salaire mensuel brut des hommes et des femmes a augmenté entre 2005 et 2006 ; mais plus fortement pour les femmes (+4,6%) que pour les hommes (+1,4%). Ceci a entraîné une diminution de l'écart salarial qui passe de 15% en 2005 à 12% en 2006. Pour les secteurs C-K, M, N et O, l'écart salarial s'élève également à 12%.

TABLEAU 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)

	NACE C-K						NACE C-K, M, N, O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
FEMMES	2.099	2.165	2.231	2.343	2.387	2.491	2.501
HOMMES	2.502	2.529	2.679	2.757	2.807	2.846	2.843
ECART SALARIAL	16%	14%	17%	15%	15%	12%	12%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Le tableau 1 montre l'évolution sur 6 ans des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein ainsi que l'écart salarial. En 2006, une femme qui travaillait à temps plein dans les secteurs C à K gagnait, en moyenne, 356 euros bruts de moins que son collègue masculin. Autrement dit, le salaire des femmes représente en moyenne 88% du salaire des hommes. Pour les secteurs C-K, M, N et O, la différence entre le salaire mensuel brut des hommes et des femmes est légèrement inférieure à celle pour les secteurs C à K et s'élève, en moyenne, à 342 euros. « En moyenne » signifie « pour l'ensemble des secteurs concernés » et non « par emploi ». Le tableau permet également de voir que le salaire mensuel brut des femmes et des hommes travaillant à temps plein dans les secteurs C à K a augmenté entre 2001 et 2006 ; et ce, plus fortement pour les femmes (+19%) que pour les hommes (+14%). L'écart de salaire est relativement stable sur la période avec une diminution en 2006 mais cette diminution devra être confirmée par une tendance de long terme.

Le tableau ci-dessous reprend les salaires horaires bruts moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Nous constatons des tendances similaires à celles observées pour les salaires mensuels bruts. L'écart de salaire est ici par contre légèrement inférieur et s'élève en 2006 à 11% pour les secteurs C à K et à 10% pour les secteurs C-K, M, N et O. L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts est toujours plus faible que celui sur base des salaires mensuels bruts car une partie des différences de salaire dans les rémunérations mensuelles est due au fait que même parmi les travailleurs à temps plein, les hommes prestent en moyenne plus d'heures par mois que les femmes.

TABLEAU 2 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)

	NACE C-K						NACE C-K, M, N, O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
FEMMES	12,56	12,88	13,14	14,15	14,38	15,00	15,24
HOMMES	14,73	14,89	15,60	16,25	16,68	16,93	16,98
ECART SALARIAL	15%	13%	16%	13%	14%	11%	10%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Il est également intéressant de regarder les salaires annuels bruts moyens car nous pouvons les subdiviser en deux composantes : la partie salaire, qui est la somme des différents salaires mensuels, et la partie primes, telle que la prime de fin d'année par exemple. Le tableau ci-dessous présente l'écart salarial sur base des salaires annuels globaux et sur base des deux composantes prises séparément. Nous pouvons constater que l'écart salarial de la composante « primes » est plus réduit que l'écart salarial de la composante « salaire ». Ceci n'est pas très étonnant étant donné que la prime de fin d'année, par exemple, est constituée d'un montant fixe et d'un pourcentage du salaire. Étant donné que la partie forfaitaire est relativement plus avantageuse pour les salaires moins élevés, la différence au niveau du pourcentage est plus petite. Ces primes ne sont pas vraiment d'une grande importance (+/-10%) dans les salaires annuels et donc l'écart salarial basé sur les salaires annuels est très proche de celui basé sur les salaires mensuels.

TABLEAU 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006) ⁴

	NACE C-K						NACE C-K, M, N, O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
FEMMES	28.528	29.832	28.386	30.282	31.317	32.616	32.794
HOMMES	33.752	34.590	33.616	35.675	36.819	37.175	37.106
ECART SALARIAL	15%	14%	16%	15%	15%	12%	12%
COMPOSANTE SALAIRE							
	NACE C-K						NACE C-K, M, N, O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
FEMMES	25.134	26.433	25.977	27.056	27.960	29.149	29.279
HOMMES	30.128	31.095	30.859	32.027	33.085	33.346	33.239
ECART SALARIAL	17%	15%	16%	16%	15%	13%	12%
COMPOSANTE PRIMES							
	NACE C-K						NACE C-K, M, N, O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
FEMMES	3.128	3.399	2.409	2.617	3.357	3.467	3.515
HOMMES	3.362	3.495	2.757	3.012	3.734	3.829	3.867
ECART SALARIAL	7%	3%	13%	13%	10%	9%	9%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

À côté des primes, il existe également ce qu'on appelle les avantages extralégaux : les voitures de société, les PC portables ou les GSM, par exemple, qui ne sont pas repris dans les données de l'enquête. Cependant, la littérature montre que les hommes reçoivent plus souvent ces avantages que les femmes. Nous espérons pouvoir approfondir ces différences dans le rapport de 2010.

1.2 Travailleurs à temps plein et à temps partiel

Depuis l'été 2007, l'indicateur officiel de l'écart salarial au niveau européen est l'écart salarial sur base des salaires horaires des hommes et des femmes travaillant à temps plein et à temps partiel pris ensemble. En effet, étant donné le nombre important de femmes travaillant à temps partiel, ne reprendre que les femmes travaillant à temps plein pour calculer l'écart salarial ne fournit pas un indicateur représentatif pour de nombreuses femmes. Le fait de reprendre les travailleurs à temps partiel dans le calcul augmente l'écart salarial entre les hommes et les femmes, du moins dans l'industrie et les services marchands. Cela s'explique par le fait que la grande majorité des travailleurs à temps partiel dans ces deux secteurs sont des femmes avec des salaires moins élevés. Il est important de noter que l'écart salarial des travailleurs à temps partiel est sensiblement plus bas que celui des travailleurs à temps plein. En effet, les hommes travaillant à temps partiel gagnent également moins par heure que les hommes travaillant à temps plein. Mais comme peu d'hommes travaillent à temps partiel, cela entraîne peu d'impact sur l'écart salarial des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble. Nous vous renvoyons à l'indicateur 3 pour plus de détails concernant les travailleurs à temps partiel.

⁴ En 2003, la déclaration DMFA (Déclaration multifonctionnelle / Multifunctionele aangift) a été mise en place. Cette modification dans l'introduction des données de l'ONSS peut causer une rupture de série.

Pour les secteurs C-K, M, N et O, nous n'observons aucune augmentation de l'écart salarial lorsque nous reprenons les salaires horaires bruts des travailleurs à temps partiel dans le calcul. Ceci peut s'expliquer par le fait que parmi des femmes travaillant à temps plein, beaucoup travaillent dans l'enseignement et ont des salaires horaires relativement hauts (voir introduction). Ces hauts salaires horaires modèrent l'écart salarial.

TABLEAU 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)

	NACE C-K						NACE C-K, M, N, O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
FEMMES	12,12	12,41	12,77	13,44	13,78	14,37	15,31
HOMMES	14,59	14,80	15,44	16,06	16,54	16,80	17,09
ECART SALARIAL	17%	16%	17%	16%	17%	14%	10%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élève en 2006 à 14% pour les secteurs C à K et à 10% pour les secteurs C-K, M, N et O. Pour les secteurs « classiques » C à K inclus, nous constatons que l'écart salarial est relativement stable entre 2001 et 2005, avec une diminution en 2006. Les années futures doivent encore confirmer le caractère permanent de cette tendance.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la différence d'écart salarial entre les secteurs C-K et les secteurs C-K, M, N et O. Les salaires du secteur de la santé (secteur N) sont relativement peu élevés et l'écart salarial y est plus petit que dans les secteurs C à K, à savoir environ 6%. Il s'agit ici uniquement des salariés du secteur de la santé; les revenus des personnes exerçant une profession libérale ne sont pas repris dans ces données. Pour l'enseignement, l'effet de composition expliqué dans l'introduction joue un rôle : le fait de reprendre de nombreuses femmes avec un salaire horaire relativement élevé est perceptible dans le calcul. Contrairement à ce qu'on pourrait penser, l'écart salarial dans l'enseignement est comparable à celui de l'industrie et des services marchands. L'explication doit ici être cherchée dans la ségrégation liée au niveau de formation. La présence des hommes dans l'enseignement augmente avec le niveau de formation, la part des hommes parmi les enseignants de l'enseignement supérieur et secondaire supérieur est en d'autres mots plus importante que dans l'enseignement secondaire inférieur, et la part des hommes parmi les enseignants du secondaire inférieur est plus grande que dans l'enseignement primaire. Les instituteurs maternels sont très rares. Comme le salaire augmente avec le niveau de formation, ceci a pour résultat un écart salarial relativement grand pour un secteur public régulé, à savoir 13%. Dans le secteur socioculturel, nous trouvons un écart salarial de 16%. Comme il ne s'agit pas là d'un secteur très important, il ne pèse pas beaucoup sur l'écart salarial calculé pour tous les secteurs confondus.

Le tableau 5 présente l'écart salarial en salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel pour les secteurs repris pour la première fois en 2006.

TABLEAU 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)

	NACE M	NACE N	NACE O
	ENSEIGNEMENT	SECTEUR DE LA SANTÉ	SECTEUR SOCIOCULTUREL
FEMMES	20,29	14,70	13,81
HOMMES	23,38	15,57	16,38
ECART SALARIAL	13%	6%	16%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Le tableau ci-dessous reprend les salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis ainsi que l'écart salarial en résultant. Cette façon de calculer l'écart salarial ne corrige pas les effets du volume de travail. Mais ceci permet de montrer que l'impact d'une carrière à temps partiel est entièrement perceptible dans les différences des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et de ceux à temps partiel. En effet, les travailleurs à temps partiel perçoivent en général un salaire mensuel brut moyen inférieur à celui des travailleurs à temps plein ; et comme il y a beaucoup plus de femmes travaillant à temps partiel, l'écart salarial augmente fortement lorsque nous tenons compte des travailleurs à temps partiel et à temps plein. Ainsi, l'écart salarial sur cette base s'élevait en 2006 à 24% tant pour les secteurs C à K que pour les secteurs C-K, M, N et O.

TABLEAU 6: Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)

	NACE C-K						NACE C-K, M, N, O
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006
FEMMES	1.806	1.834	1.932	2.003	2.049	2.106	2.062
HOMMES	2.440	2.462	2.592	2.677	2.720	2.756	2.719
ECART SALARIAL	26%	26%	25%	25%	25%	24%	24%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'évolution de l'écart salarial est ici relativement stable quoiqu'il diminue légèrement puisqu'il était de 25,18% en 2004, de 24,67% en 2005 et de 23,58% en 2006 pour les secteurs C à K. L'évolution des salaires horaires laissait supposer que l'écart salarial sur base mensuelle allait également diminuer dans une proportion plus importante. Mais la diminution (en pourcentage) plus importante de l'écart salarial pour les travailleurs à temps plein a été compensée par la très faible diminution (en pourcentage) de l'écart salarial pour les travailleurs à temps partiel. Une augmentation du travail à temps partiel des femmes constituerait également une explication. De même, on s'attendait à ce que l'écart salarial sur base des salaires mensuels pour les secteurs C-K, M, N et O ensemble soit plus faible que l'écart salarial pour les secteurs C à K. Cependant, cet écart est similaire. Cela s'explique par la part plus importante des femmes travaillant à temps partiel dans les secteurs M, N et O.

1.3 Elargissement aux entreprises et secteurs non repris dans l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Comme expliqué dans l'introduction, l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires ne reprend que les entreprises comptant au minimum dix travailleurs dans les secteurs C à K jusqu'en 2005 et C-K, M, N et O depuis 2006 (voir annexe 1). Pour les secteurs C à K, il s'agit de l'industrie, des secteurs du commerce, des hôtels et des restaurants, des transports, du secteur financier, du secteur immobilier et des autres services aux entreprises.⁵ Pour les secteurs C-K, M, N et O, on rajoute aux précédents secteurs l'enseignement, la santé et l'action sociale et les services collectifs, sociaux et personnels – qu'on appelle également le secteur socioculturel. Sur base des chiffres de l'enquête et des données administratives, le Bureau fédéral du Plan a développé une estimation du salaire horaire brut moyen pour toutes les tailles d'entreprises et presque tous les secteurs. Aux secteurs C-K, M, N et O, il faut encore ajouter le secteur primaire (agriculture et pêche) et l'administration publique. Il s'agit des secteurs A à O de la nomenclature NACE.⁶

Les tableaux ci-dessous présentent les estimations du Bureau fédéral du Plan sur base de l'enquête et des données administratives. Les données d'origine de l'enquête sont complétées de deux façons : d'une part, par les entreprises de moins de 10 travailleurs et, d'autre part, par les secteurs A, B et L.

⁵ L'industrie comprend l'exploitation extractive et l'industrie manufacturière, la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau et la construction.

⁶ Deux secteurs ne sont pas pris ici en considération : le secteur du personnel domestique et le petit secteur des organisations extra-territoriales (par exemple le personnel UE ou de l'ONU).

Les tableaux 7 et 8 font la distinction entre les entreprises de moins de 10 travailleurs et celles de 10 travailleurs et plus dans les secteurs C-K, M, N, et O. Et le tableau 9 compare les secteurs C à K, les secteurs C-K, M, N et O et secteurs A à O.

TABLEAU 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus et dans celles de moins de 10 travailleurs (secteurs C-K, M, N et O) (2001-2006)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hommes						
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	14,89	15,13	15,77	16,37	16,84	17,09
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	11,51	11,65	11,90	12,56	12,96	13,12
TOTAL	14,41	14,65	15,22	15,82	16,29	16,52
Femmes						
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	12,97	13,30	13,65	14,36	14,75	15,31
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	10,10	10,29	10,50	11,05	11,40	11,84
TOTAL	12,53	12,84	13,07	13,84	14,24	14,78
Ecart salarial						
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	13%	12%	13%	12%	12%	10%
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	12%	12%	12%	12%	12%	10%
TOTAL	13%	12%	13%	13%	13%	11%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Dans les secteurs C-K, M, N et O, le salaire horaire moyen dans des entreprises employant moins de 10 travailleurs est moins élevé que dans les entreprises employant 10 travailleurs ou plus, et ce quel que soit le sexe des travailleurs. De plus, la différence de salaire entre les femmes travaillant dans les entreprises avec 10 travailleurs ou plus et celles travaillant dans les entreprises de moins de 10 travailleurs est plus petite que pour les hommes et l'on constate donc que l'écart salarial est plus réduit dans les entreprises avec moins de 10 travailleurs. Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, les salaires sont en effet plus bas et le nombre de fonctions disponibles, ou nécessaires, est également plus réduit que dans les grandes entreprises.

Le tableau 8 reprend les résultats pour le même exercice mais pour les secteurs C-K et M, N et O séparément. Les salaires horaires moyens sont plus élevés dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus, et ce tant pour les femmes que pour les hommes. La distinction faite entre d'une part les secteurs privés « classiques », c'est-à-dire l'industrie et les services, et d'autre part les secteurs « semi-publics », c'est à dire l'enseignement, la santé et l'action sociale et le secteur socioculturel permet de mettre en lumière une différence intéressante. Alors, que l'écart salarial dans les secteurs C à K est plus grand dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus que dans celles de moins de 10 travailleurs, on constate l'inverse pour les secteurs M, N et O : 14 % pour les entreprises de plus de 10 travailleurs contre 20% pour celles de moins de 10 travailleurs.

Cependant, lorsque l'on inclut les entreprises de moins de 10 travailleurs dans le calcul de l'écart salarial pour les secteurs C à K, cela produit de façon assez contradictoire un écart de salaire légèrement plus élevé. C'est ce que l'on appelle un effet de composition : 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 36,2% contre 27,9% ailleurs. Le salaire horaire brut moyen est sensible-

ment moins élevé, tant pour les hommes (13,0 euros par rapport à 16,8 euros), que pour les femmes (11,7 euros par rapport à 14,4 euros). L'ajout de ce segment salarial moins élevé pèse plus sur les salaires horaires moyens des femmes que des hommes, de sorte que l'écart salarial global augmente légèrement. Un phénomène comparable a déjà été constaté ci-dessus pour le travail à temps partiel. Pour les secteurs M, N et O, l'ajout des entreprises comptant moins de 10 travailleurs n'augmente que très légèrement l'écart salarial alors que celui-ci est nettement plus élevé dans les entreprises de moins de 10 travailleurs.

TABLEAU 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus et dans celles de moins de 10 travailleurs (secteurs C-K et M, N et O) (2001-2006)

	SECTEURS C-K						SECTEURS M, N, O					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hommes												
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	14,60	14,83	15,48	16,07	16,52	16,80	17,20	17,44	17,98	18,53	19,15	19,22
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	11,40	11,53	11,78	12,44	12,83	12,99	13,52	13,83	14,04	14,52	15,18	15,31
TOTAL	14,12	14,35	14,92	15,53	15,96	16,21	16,94	17,19	17,70	18,22	18,87	18,93
Femmes												
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	12,10	12,43	12,78	13,44	13,74	14,37	14,15	14,43	14,73	15,48	15,96	16,46
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	10,05	10,22	10,41	10,93	11,29	11,75	10,31	10,57	10,85	11,50	11,85	12,21
TOTAL	11,69	11,98	12,29	12,92	13,24	13,82	13,85	14,13	14,44	15,16	15,66	16,15
Ecart salarial												
ENTREPRISES DE 10 TRAVAILLEURS OU PLUS	17%	16%	17%	16%	17%	14%	18%	17%	18%	16%	17%	14%
ENTREPRISES DE MOINS DE 10 TRAVAILLEURS	12%	11%	12%	12%	12%	10%	24%	24%	23%	21%	22%	20%
TOTAL	17%	16%	18%	17%	17%	15%	18%	18%	18%	17%	17%	15%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Un second complément aux données de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires concerne les secteurs A, B et L.

TABLEAU 9 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les secteurs C à K, C-K, M, N et O et A à O (2001-2006)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Hommes						
SECTEURS C À K	14,12	14,35	14,92	15,53	15,96	16,21
SECTEURS C-K, M, N ET O	14,41	14,65	15,22	15,82	16,29	16,52
SECTEURS A À O	14,09	14,36	14,95	15,51	15,96	16,21
Femmes						
SECTEURS C À K	11,69	11,98	12,29	12,92	13,24	13,82
SECTEURS C-K, M, N ET O	12,53	12,84	13,17	13,84	14,24	14,78
SECTEURS A À O	12,20	12,51	12,84	13,50	13,89	14,44
Ecart salarial						
SECTEURS C À K	17%	16%	18%	17%	17%	15%
SECTEURS C-K, M, N ET O	13%	12%	13%	13%	13%	11%
SECTEURS A À O	13%	13%	14%	13%	13%	11%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial ne varie pas beaucoup quand on prend en compte l'agriculture, la pêche et la fonction publique. Les salaires horaires bruts moyens restent quasiment identiques pour les hommes, qu'ils travaillent dans les secteurs C à K ou dans les secteurs C-K, M, N et O. Par contre, pour les secteurs A, B et L, le salaire horaire moyen est plus faible et s'élève à 14,26 euros. Pour les femmes, les salaires horaires bruts moyens varient plus entre les secteurs : 13,82 euros dans les secteurs C à K contre 14,78 euros pour les secteurs C-K, M, N et O. Dans les secteurs A, B et L, le salaire horaire brut moyen des femmes est, comme pour les hommes, plus faible et s'élève à 12,57 euros.

1.4 Ecart salarial selon le statut

En fait, calculer l'écart salarial pour les secteurs public et privé ensemble n'a pas tellement de sens, le résultat se situant alors quelque part entre deux valeurs très divergentes. De plus, la fixation des salaires dans le secteur public se déroule différemment : en effet, il n'y a, en principe, pas de composante salariale individuelle venant compléter les salaires fixés dans les barèmes. La composition de l'effectif dans ce secteur est également relativement équilibrée, même s'il y a ici aussi un « plafond de verre » : les femmes accèdent moins facilement aux fonctions supérieures.

Les données du Bureau fédéral du Plan permettent de faire une distinction selon le statut ONSS (APL) du travailleur et le secteur ONSS (APL) de l'entreprise. L'écart salarial peut de cette façon être facilement calculé séparément pour les fonctionnaires, 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 – nous avons repris cette distinction ici.⁷

⁷ Le terme fonctionnaire est utilisé ici au sens large pour désigner tout travailleur actif dans le secteur public.

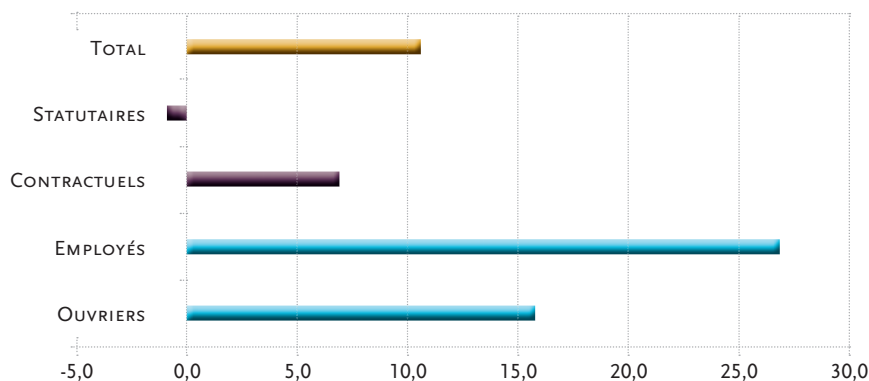
TABLEAU 10 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (en euros) (2006)⁸

	Secteur privé		Secteur public		Total
	OUVRIERS	EMPLOYÉS	CONTRACTUELS	STATUTAIRES	
FEMMES	10,7	15,2	13,5	16,9	14,4
HOMMES	12,7	20,9	14,6	16,8	16,2
ECART SALARIAL	16%	27%	7%	-1%	11%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens est de 27% chez les employés, alors qu'il atteint 16% chez les ouvriers. Pour les fonctionnaires statutaires, l'écart salarial est pratiquement inexistant, mais pour les contractuels, il est de 7%. Le chiffre de l'écart salarial général dissimule donc d'importantes différences selon le statut.⁹

GRAPHIQUE 2 : Ecart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2006)



Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'effet du travail à temps partiel a en majeure partie été éliminé dans l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts. Seul le fait que les travailleurs à temps partiel reçoivent en moyenne des salaires horaires plus bas continue à jouer un rôle. Lorsque nous calculons l'écart salarial sur base des salaires annuels, l'effet du travail à temps partiel joue cependant bel et bien un rôle. Dans le secteur privé, tant les ouvrières que les employées ont gagné presque 40% de moins que leurs collègues masculins à la fin de l'année. Ce pourcentage s'élève à 20% pour les fonctionnaires contractuels, et à 11 % pour le personnel statutaire de l'administration publique.

TABLEAU 11 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2006)

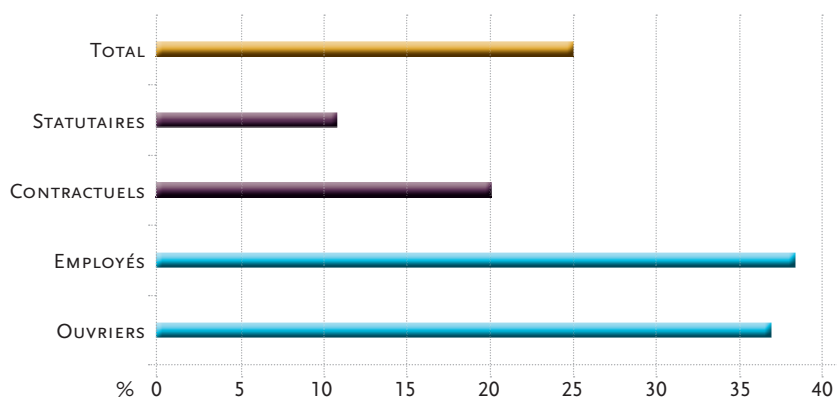
	Secteur privé		Secteur public		Total
	OUVRIERS	EMPLOYÉS	CONTRACTUELS	STATUTAIRES	
FEMMES	14.708	25.689	20.616	30.922	23.367
HOMMES	23.255	41.424	25.721	34.899	31.006
ECART SALARIAL	37%	38%	20%	11%	25%

Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

⁸ Un « contractuel » est un travailleur du secteur public qui n'est pas nommé et qui travaille donc sous contrat de travail. En principe, dans cette catégorie, on peut faire une distinction entre ouvriers et employés mais nous n'appliquons pas cette distinction ici.

⁹ Lors de l'élaboration de ces estimations, nous avons adapté les anciennes estimations sur base des nouvelles données. Les évaluations pour l'année 2006 sont très proches de celles de 2005.

GRAPHIQUE 3 : Ecart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2006)

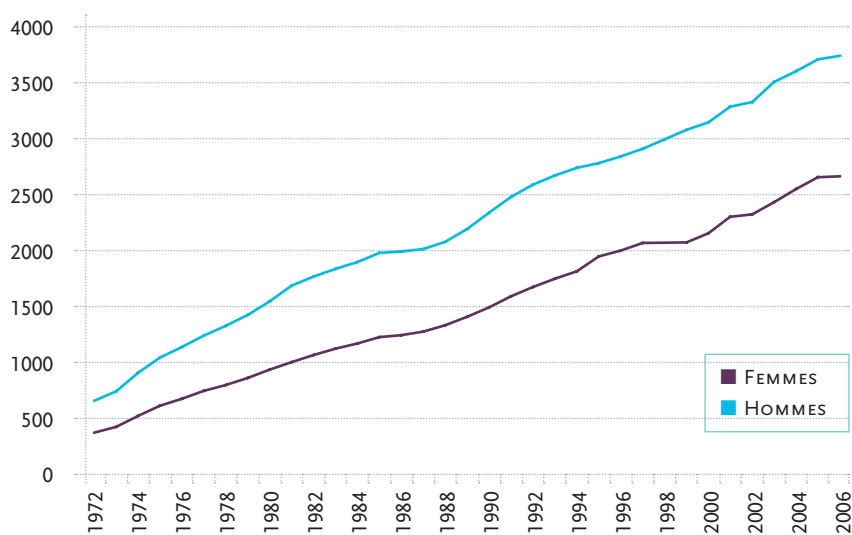


Sources : Bureau fédéral du Plan, DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

1.5 Evolution de l'écart salarial

Dans le cadre de l'analyse de l'écart salarial, il est intéressant de regarder son évolution sur le long terme. Pour ce faire, nous devons néanmoins nous limiter aux données relatives aux travailleurs à temps plein et à temps partiel issus du secteur de l'industrie. Les données analysées ici ne portent donc plus sur les secteurs NACE C à K.

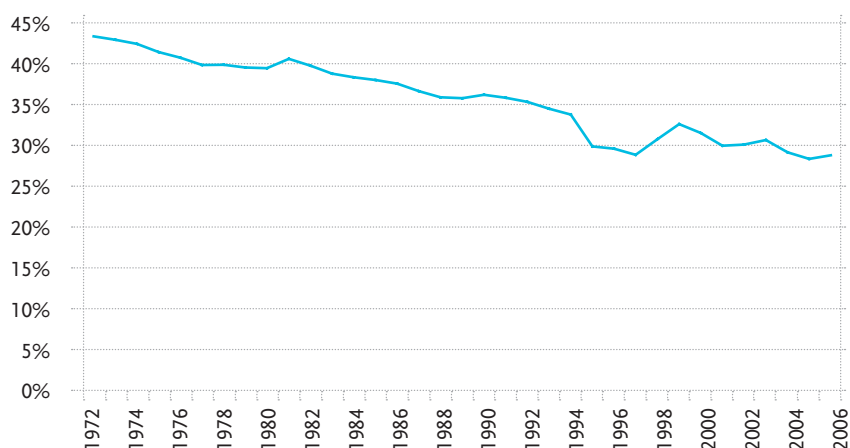
GRAPHIQUE 4 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des employés à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1972-2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et traitements. Calculs : SPF ETCS

Le graphique 4 reprend les salaires mensuels bruts moyens des hommes et des femmes travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie pour la période allant de 1972 à 2006.¹⁰ Nous pouvons constater que les salaires des hommes et des femmes augmentent au fil des ans. Mais les salaires des femmes ont progressé plus fortement que ceux des hommes : les salaires des femmes ont été multipliés par 6,2 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 4,7. Ceci explique la tendance à la baisse de l'écart salarial illustré par le graphique ci-dessous. Alors que l'écart salarial était de 43% en 1972, il atteignait 29% en 2006. 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 5 : Ecart salarial basé sur les salaires mensuels bruts moyens des employés à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1972-2006)



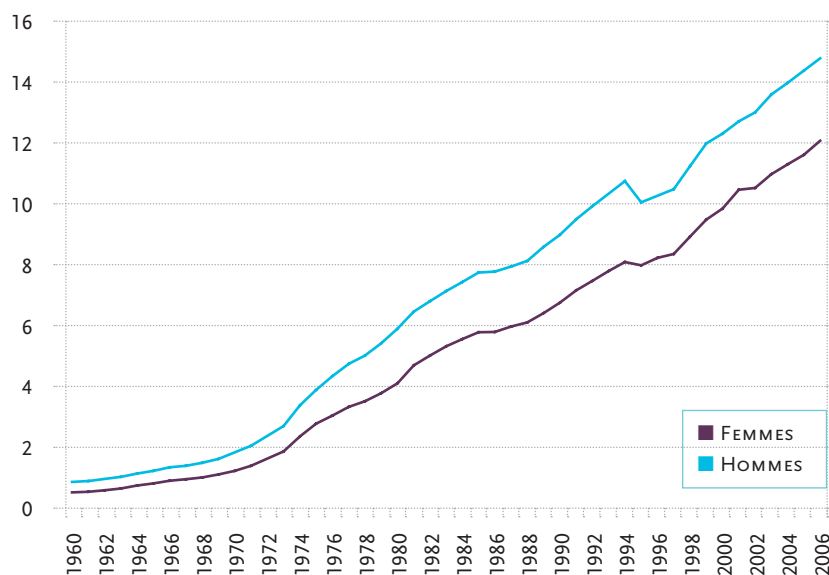
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et traitements. Calculs : SPF ETCS

Les données disponibles concernant les salaires horaires bruts moyens des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie nous permettent de remonter jusqu'aux années 60.¹¹

¹⁰ Il y a une rupture de série pour les données de 1998 et 1999, ce qui cause la légère rupture dans les graphiques 4 et 5.

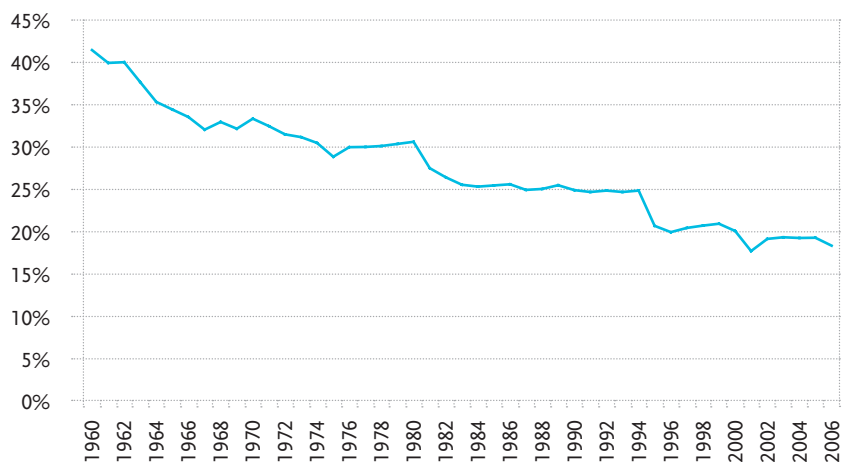
¹¹ Tout comme pour les salaires mensuels, il y a une rupture de série pour les données de 1998 et 1999.

GRAPHIQUE 6 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1960-2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et traitements. Calculs : SPF ETCS

GRAPHIQUE 7 : Ecart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des ouvriers à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1960-2006)



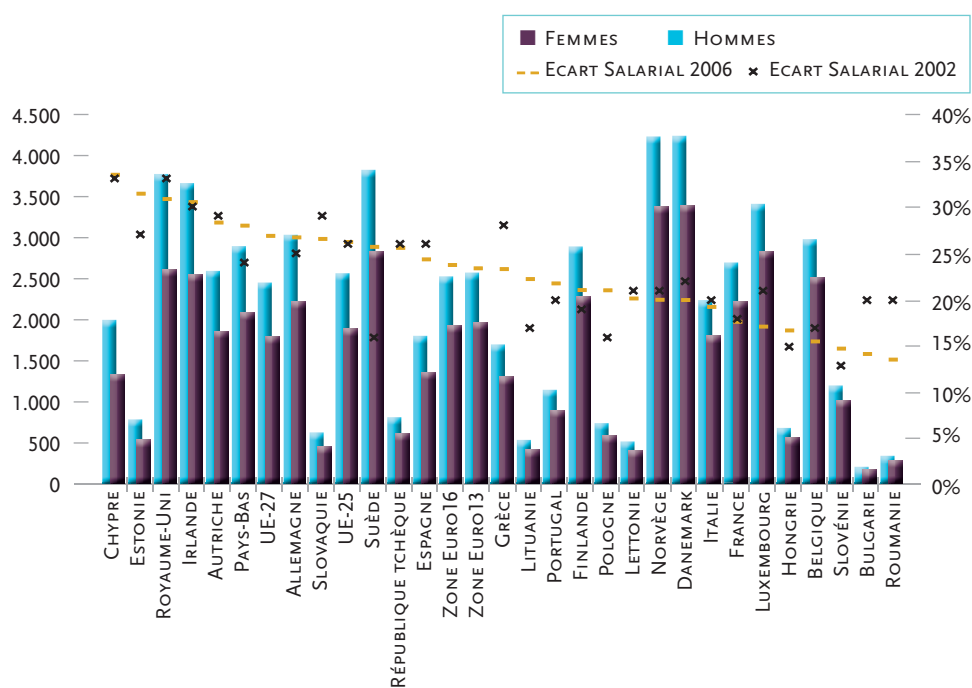
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et traitements. Calculs : SPF ETCS

Les graphiques ci-dessus présentent des tendances similaires à celles observées pour les salaires mensuels. L'écart salarial est plus petit que celui observé pour les salaires mensuels. En 1960, l'écart salarial sur base des salaires horaires bruts s'élevait à 41% contre 18% en 2006.

1.6 Comparaison européenne

Une comparaison européenne des données relatives aux salaires mensuels bruts et de l'écart salarial est possible tous les quatre ans. Cette année, nous pouvons ainsi analyser l'évolution de l'écart salarial dans les pays de l'UE entre 2002 et 2006. Le graphique 8 présente les données pour 2006 et ne porte que sur les secteurs NACE C à K. L'écart salarial observé en 2002 est également repris dans le graphique. En 2006, la Belgique se situe parmi les pays ayant le plus petit écart salarial avec le Luxembourg, la Hongrie, la Slovaquie, la Bulgarie et la Roumanie. Il est cependant important de préciser que tous ces pays, à l'exception du Luxembourg, ne se situent pas à un niveau salarial comparable à celui de la Belgique. L'écart salarial est le plus élevé en Irlande, au Royaume-Uni, en Estonie et à Chypre et dépasse les 30%. Par rapport à 2002, l'écart salarial a évolué très différemment entre les pays de l'UE. Certains pays connaissent une aggravation de l'écart salarial notamment la Suède, avec une augmentation de 10 points de pourcentage, la Pologne et la Lituanie, avec une augmentation de 5 points de pourcentage. D'autres, par contre, connaissent une amélioration tels que la Bulgarie et la Roumanie, avec une diminution de 6 points de pourcentage, et la Grèce, avec une diminution de 5 points de pourcentage.

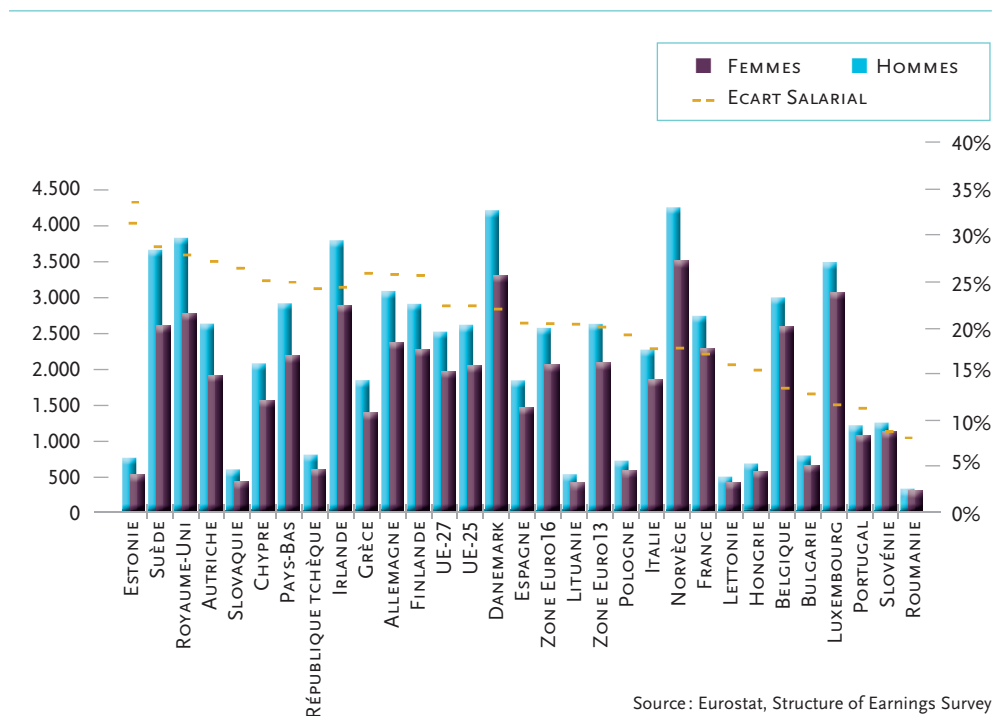
GRAPHIQUE 8 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)



Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey

Cette année, nous pouvons également comparer l'écart salarial au niveau des pays de l'UE pour les secteurs NACE C-K, M, N et O. L'écart salarial calculé pour les secteurs C-K, M, N et O est pour la majorité des pays inférieur, comme également observé en Belgique, à celui calculé pour les secteurs C à K. La Suède, par contre, connaît le phénomène inverse : l'écart salarial augmente si l'on prend en compte les secteurs M, N et O ; ceci pourrait s'expliquer par une grande différence de composition de genre, ou de niveau de salaire entre les secteurs, ou une grande part de travailleurs à temps partiel.

GRAPHIQUE 9 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)



Source : Eurostat, Structure of Earnings Survey

TABLEAU 12 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les pays de l'UE (2006) ¹²

	NACE C-K, M, N et O 2006			NACE C-K 2006			NACE C-K 2002		
	Hommes	Femmes	Ecart Salarial	Hommes	Femmes	Ecart Salarial	Hommes	Femmes	Ecart Salarial
UE-27	2.509	1.959	22%	2.454	1.794	27%	:	:	:
UE-25	2.621	2.049	22%	2.569	1.895	26%	2.349	1.732	26%
ZONE EURO16	2.574	2.052	20%	2.532	1.930	24%	:	:	:
ZONE EURO13	2.618	2.094	20%	2.575	1.971	23%	:	:	:
ZONE EURO11	:	:	:	:	:	:	2.358	1.817	23%
ESTONIE	770	529	31%	780	535	31%	451	330	27%
SUÈDE	3.645	2.595	29%	3.830	2.844	26%	2.739	2.303	16%
ROYAUME-UNI	3.811	2.760	28%	3.779	2.613	31%	3.471	2.309	33%
AUTRICHE	2.624	1.909	27%	2.598	1.862	28%	2.410	1.720	29%
SLOVAQUIE	606	446	26%	621	456	27%	414	293	29%
CHYPRE	2.077	1.555	25%	2.003	1.333	33%	1.497	1.010	33%
PAYS-BAS	2.911	2.184	25%	2.899	2.088	28%	2.592	1.965	24%
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	811	614	24%	814	606	26%	537	399	26%
IRLANDE	3.789	2.882	24%	3.671	2.551	31%	2.949	2.050	30%
GRÈCE	1.837	1.400	24%	1.702	1.305	23%	1.419	1.015	28%
ALLEMAGNE	3.079	2.368	23%	3.037	2.225	27%	2.867	2.139	25%
FINLANDE	2.904	2.267	22%	2.895	2.285	21%	2.477	1.995	19%
DANEMARK	4.206	3.294	22%	4.244	3.393	20%	3.545	2.780	22%
ESPAGNE	1.843	1.468	20%	1.805	1.365	24%	1.660	1.237	26%
LITUANIE	528	421	20%	534	415	22%	351	290	17%
POLOGNE	739	597	19%	739	583	21%	625	526	16%
ITALIE	2.271	1.865	18%	2.238	1.806	19%	2.009	1.612	20%
NORVÈGE	4.242	3.504	17%	4.240	3.389	20%	3.896	3.071	21%
FRANCE	2.741	2.287	17%	2.700	2.221	18%	2.342	1.921	18%
LETTONIE	511	428	16%	516	412	20%	313	246	21%
HONGRIE	682	577	15%	684	569	17%	497	422	15%
BELGIQUE	2.997	2.592	14%	2.984	2.518	16%	2.577	2.145	17%
BULGARIE	210	183	13%	209	179	14%	161	129	20%
LUXEMBOURG	3.471	3.061	12%	3.417	2.829	17%	3.019	2.384	21%
PORTUGAL	1.228	1.089	11%	1.146	896	22%	971	772	20%
SLOVÉNIE	1.254	1.143	9%	1.206	1.027	15%	959	832	13%
ROUMANIE	347	319	8%	338	292	14%	209	167	20%

Source: Eurostat, Structure of Earnings Survey

Etant donné que l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires ne reprend que les entreprises de 10 travailleurs ou plus et ne couvre pas l'ensemble des secteurs, Eurostat se basait sur les données SILC-UE pour calculer l'écart salarial (voir introduction). Vu qu'il a été décidé au niveau européen de travailler à présent sur base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, complétée avec les estimations portant sur les secteurs non couverts par l'enquête et les entreprises de moins de 10 travailleurs, nous ne reprenons plus dans ce rapport les données SILC-UE.

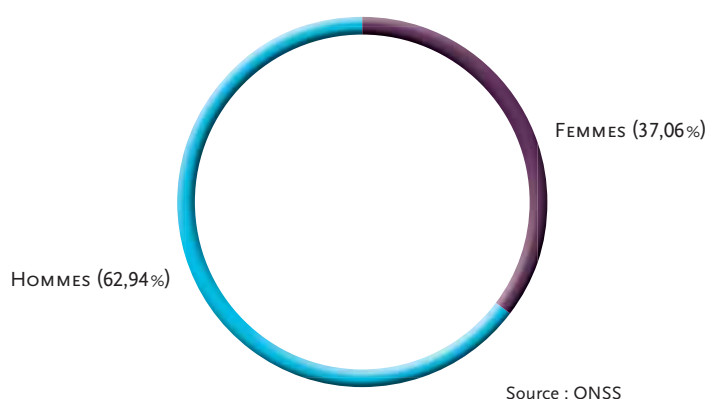
¹² Dans ce calcul, on a corrigé la durée du travail, de sorte que ces chiffres diffèrent de ceux présentés dans le tableau 6, dans lequel les salaires mensuels n'ont pas été pondérés. De ce fait, les résultats de ce tableau sont plus proches de l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps partiel et à temps plein pris ensemble (tableau 4).

Indicateur 2 : part de la masse salariale totale

Dans ce paragraphe, nous allons développer le calcul d'un écart salarial par rapport à la masse salariale. En effet, un écart salarial global peut être mesuré sur base de la somme totale des salaires versés aux femmes et de leur participation au marché du travail en nombre de jours ouvrables rémunérés ou en tant que salariées.

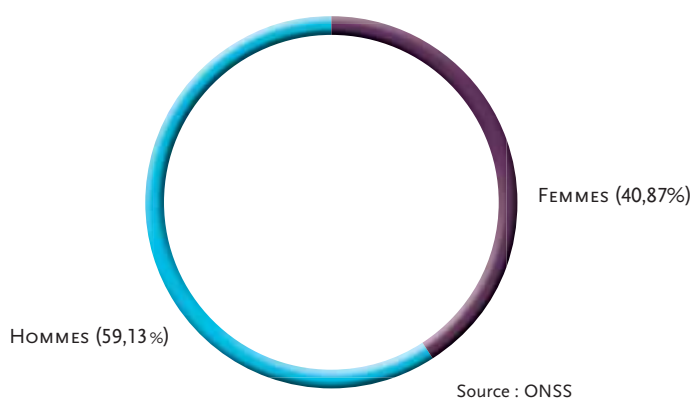
En 2006, d'après les données exhaustives de l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), 90.268.400,521 euros ont été payés comme salaires bruts en Belgique. 37,06% de ces salaires bruts sont revenus aux femmes, contre 36,68% en 2005.

GRAPHIQUE 10 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2006)



Pour ce qui est du travail rémunéré des femmes et des hommes, les données de l'ONSS nous permettent de répartir les jours ouvrables rémunérés entre les femmes et les hommes.¹³ Dans le graphique 11, nous remarquons que les femmes ont travaillé pour 40,87% des jours ouvrables rémunérés alors que les hommes en ont fait 59,13%. En 2005, ces pourcentages étaient respectivement de 40,53% et 59,47%.

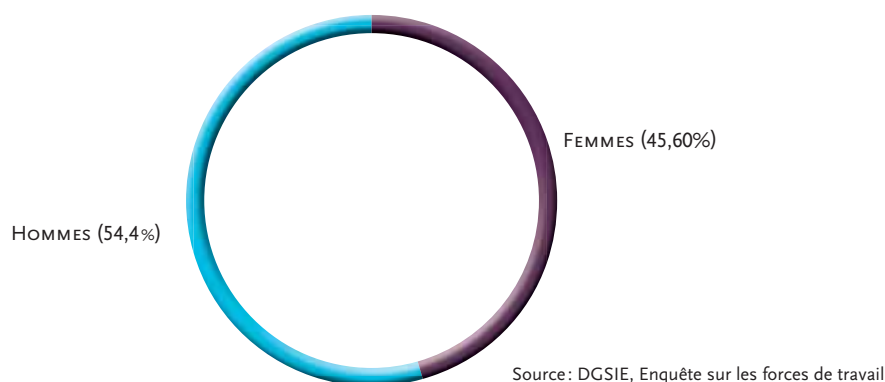
GRAPHIQUE 11 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables rémunérés (2006)



¹³ 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).

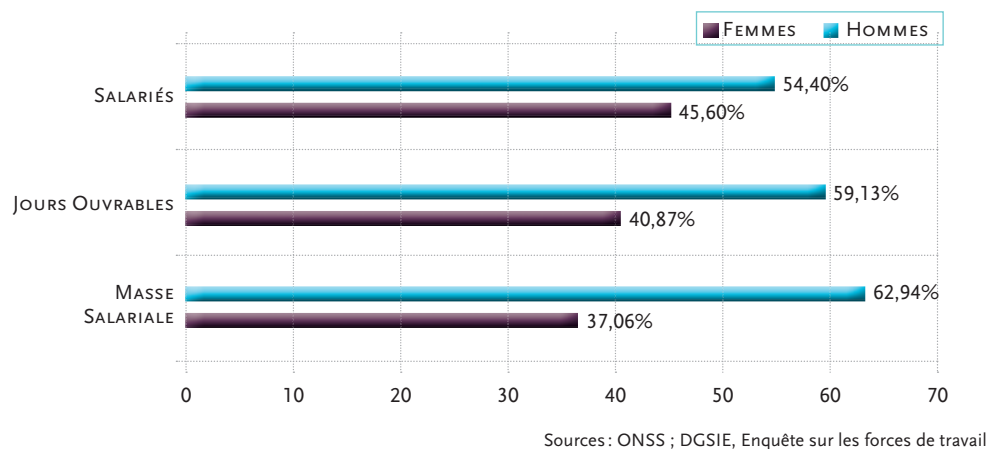
En ce qui concerne les salariés, 45,60% d'entre eux étaient des femmes en 2006. Cette proportion a légèrement augmenté depuis 2005 où 45,17% des salariés étaient de sexe féminin.

GRAPHIQUE 12 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés (2006)



En plaçant les trois graphiques précédents les uns en dessous des autres, il est clair que la limite entre les femmes et les hommes s'éloigne de plus en plus de l'équilibre.

GRAPHIQUE 13 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés, dans le total des jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2006)



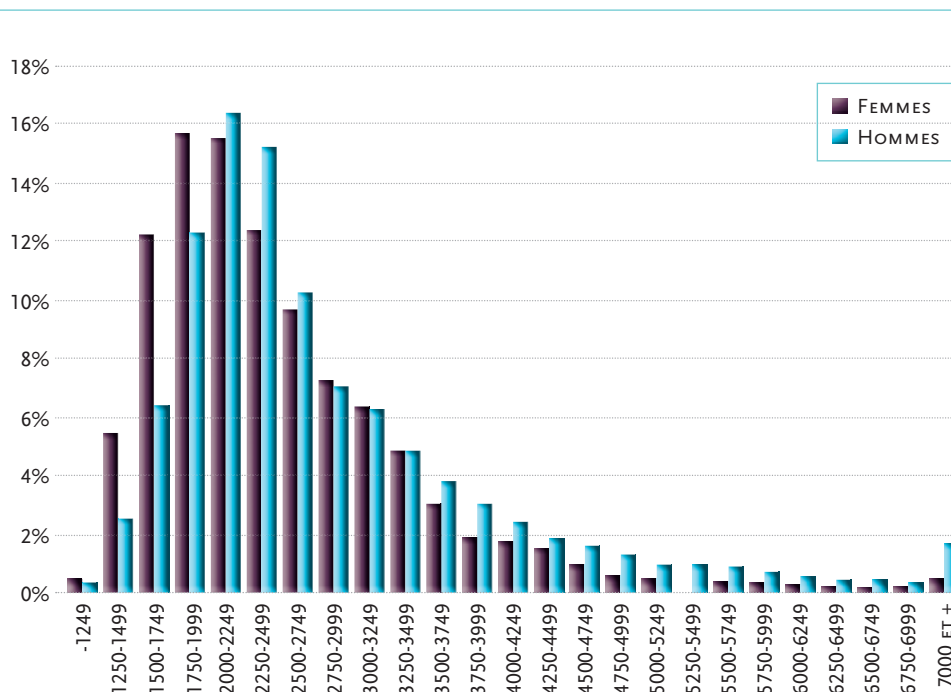
Nous avons maintenant toutes les données nécessaires afin de calculer l'écart salarial global défini comme étant la différence entre la part des femmes dans la masse salariale et leur part dans le travail salarié. 45,60% des salariés sont des femmes en 2006. Si nous appliquons cette proportion à la masse salariale globale (90.268.400.521 euros), les femmes auraient dû gagner 7,710 milliards d'euros de plus. Pour tenir compte du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, nous pouvons utiliser la proportion de jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes au lieu de la part de femmes dans les salariés. L'écart salarial total, qui même s'il diminue alors fortement quand on corrige pour le travail à temps partiel, est loin de s'annuler et est de l'ordre des 3,439 milliards d'euros.

Même si les pourcentages attribués aux femmes en 2006 sont de manière globale légèrement plus élevés que ceux de 2005, ce qui confirme les tendances observées dans les précédents rapports, nous voyons pourtant que les écarts, aussi bien par rapport à la proportion de salariées (7,347 milliards d'euros en 2005) que par rapport à la part de jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes (3,332 milliards d'euros en 2005) ont augmenté. Ceci s'explique par le fait que la masse salariale a également augmenté en 2006 (90,268 milliards d'euros contre 85,541 en 2005) donc la part de ce que les femmes ne touchent pas est également devenue plus importante. Sur base de cet indicateur, on ne peut alors pas conclure que les femmes sont mieux rémunérées que les années précédentes ; plus de femmes travaillent au total plus d'heures, mais l'écart salarial reste du même ordre de grandeur.

Afin de comparer le plus exactement possible 2006 à 2005, nous devons tenir compte de l'inflation. Lorsque nous recalculons la masse salariale aux prix de 2005 à l'aide de l'indice national des prix à la consommation, ce sont quelques 88.680.960.428 euros qui ont été payés en 2006 en tant que salaires bruts en Belgique. Les écarts salariaux par rapport à la proportion de salariées et par rapport à la part de jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes s'accroissent également et atteignent respectivement 7,574 milliards d'euros et 3,378 milliards d'euros.

Nous allons à présent observer plus en détails la répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K, M, N et O. Par rapport aux données 2005, les secteurs ont été élargis afin de tenir compte des secteurs de l'éducation, de la santé ainsi que le secteur socioculturel.

GRAPHIQUE 14 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K, M, N et O (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

TABLEAU 13 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K, M, N et O (2006)

	FEMMES	HOMMES
- 1249	0,4 %	0,3 %
1250-1499	5,5 %	2,6 %
1500-1749	12,1 %	6,5 %
1750-1999	15,6 %	12,1 %
2000-2249	15,5 %	16,2 %
2250-2499	12,3 %	14,8 %
2500-2749	9,6 %	10,1 %
2750-2999	7,3 %	7,1 %
3000-3249	6,2 %	6,1 %
3250-3499	4,7 %	4,7 %
3500-3749	2,8 %	3,8 %
3750-3999	1,9 %	2,8 %
4000-4249	1,7 %	2,4 %
4250-4499	1,2 %	1,9 %
4500-4749	0,8 %	1,6 %
4750-4999	0,5 %	1,2 %
5000-5249	0,5 %	0,9 %
5250-5499	0,0 %	0,8 %
5500-5749	0,2 %	0,7 %
5750-5999	0,2 %	0,5 %
6000-6249	0,1 %	0,4 %
6250-6499	0,1 %	0,3 %
6500-6749	0,1 %	0,3 %
6750-6999	0,1 %	0,2 %
7000 ET +	0,6 %	1,7 %
TOTAL	100 %	100 %

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Une comparaison avec les années précédentes n'est pas aisée étant donné que nous avons plus de secteurs NACE. Dans la répartition entre les femmes et les hommes, il n'y a cependant pas vraiment de changement. Une femme sur deux gagne moins de 2.250 euros bruts par mois alors que ce n'est le cas que pour quatre hommes sur dix. A partir de 2.000 euros bruts, les femmes sont en général en retard par rapport aux hommes. Pour les catégories allant de 2.500 à 3.500 euros bruts, les différences entre les femmes et les hommes sont toutefois relativement faibles avec une brusque chute dans la proportion de femmes gagnant plus de 3.500 euros. Presque deux hommes sur dix gagnent plus de 3.500 euros bruts par mois alors que seule une femme sur dix a un tel salaire. Et plus le salaire brut mensuel augmente, plus la différence est grande car seul 1 % des femmes ont un salaire brut de plus de 6.000 euros par mois alors que c'est le cas pour presque 3 % des hommes.

II. Facteurs favorisant l'inégalité

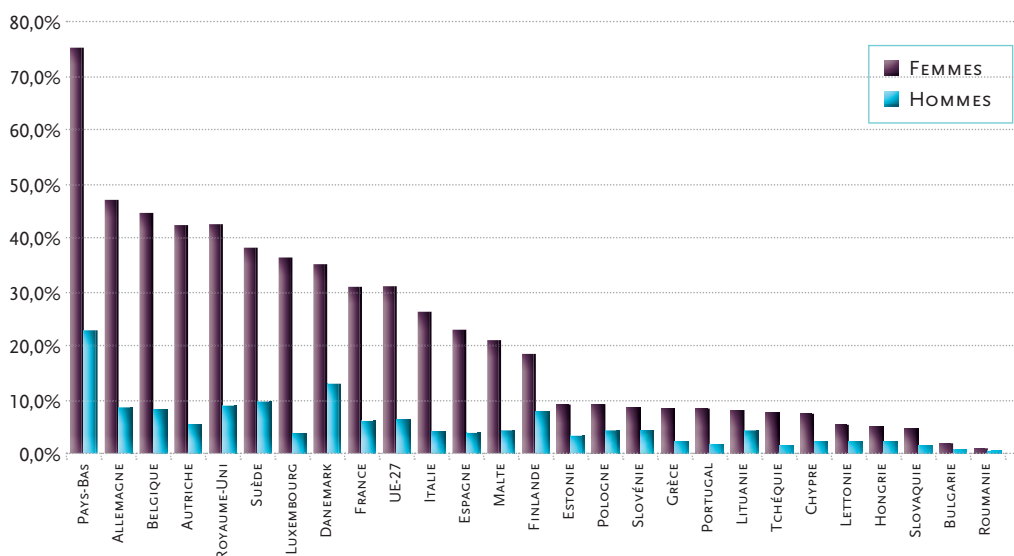
Les différences de salaire dépendent fortement de la position des femmes et des hommes sur le marché du travail. Le set d'indicateurs de l'UE étudie l'effet du travail à temps partiel, des différences d'âge et de formation, et de la ségrégation horizontale sur le marché du travail. Nous y avons ajouté la ségrégation verticale, l'état civil et la composition du ménage. Nous mettons également l'écart salarial en rapport avec les différences entre hauts et bas salaires au sein des secteurs.

Indicateur 3 : ratio pour le travail à temps partiel

Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel a fortement augmenté, et ce tant pour les femmes que pour les hommes. Cependant, une grande différence persiste toujours : en 2006, 44,2% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 7,8% des salariés. Ceci implique que lorsque nous parlons du travail à temps partiel, il s'agit en majeure partie de femmes. Plus de quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

En comparaison avec d'autres pays européens, la Belgique a un taux relativement élevé de travail à temps partiel des femmes. Dans tous les pays européens, le pourcentage de travailleurs à temps partiel est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

GRAPHIQUE 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés dans l'Union européenne (2006)¹⁴



Source : Eurostat, European Labour Force Survey

14 Pour l'Irlande, il n'y a pas de données disponibles pour 2006.

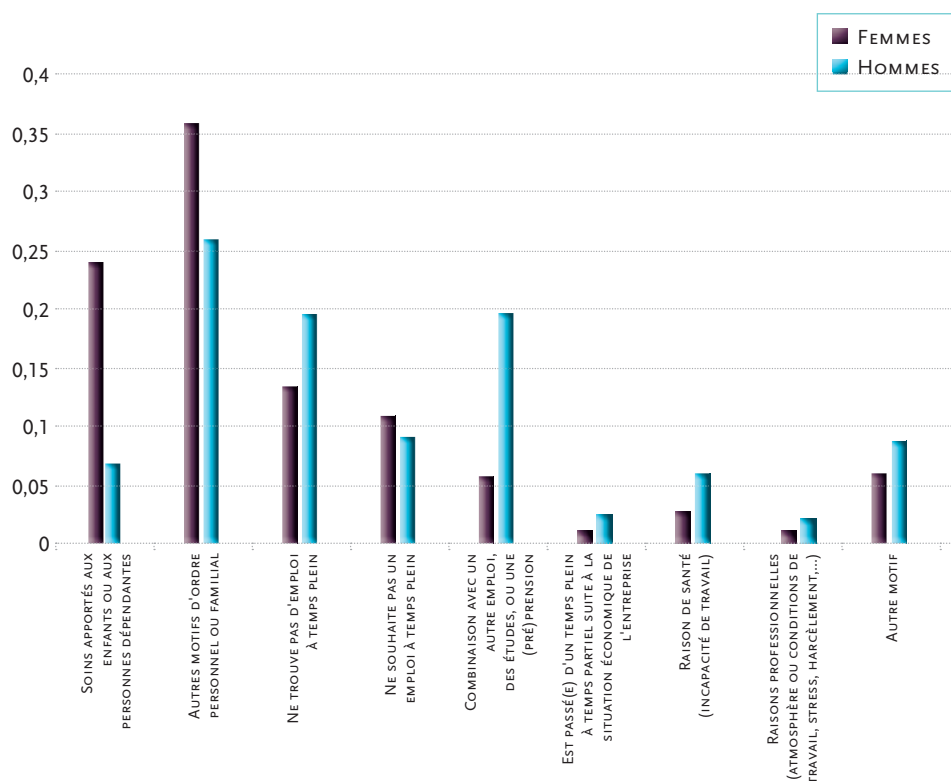
A côté d'une différence de nombre, il y a également une grande différence au niveau des raisons pour lesquelles les personnes travaillent à temps partiel. L'Enquête sur les forces de travail de la Direction générale Statistique et Information économique s'informe spécifiquement sur cet aspect. 13,3% des salariées à temps partiel et 19,7% des salariés à temps partiel indiquent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein. Pour près de 60% 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 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. 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 10,5% des salariées à temps partiel et 8,8% des salariés à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein.

TABEAU 14 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2007)

	Femmes	Hommes
SOINS APPORTÉS AUX ENFANTS OU AUX PERSONNES DÉPENDANTES	23,9%	6,7%
- LES SERVICES DE SOINS ADAPTÉS POUR LES ENFANTS NE SONT PAS DISPONIBLES OU ACCESSIBLES	10,3%	1,7%
- LES SERVICES DE SOINS ADAPTÉS POUR LES PERSONNES DÉPENDANTES NE SONT PAS DISPONIBLES OU ACCESSIBLES	0,8%	0,4%
- LES SERVICES DE SOINS ADAPTÉS POUR LES ENFANTS ET LES PERSONNES DÉPENDANTES NE SONT PAS DISPONIBLES OU ACCESSIBLES	0,6%	0,3%
- AUTRES RAISONS	12,2%	4,4%
AUTRES MOTIFS D'ORDRE PERSONNEL OU FAMILIAL	35,8%	25,5%
NE TROUVE PAS D'EMPLOI À TEMPS PLEIN	13,3%	19,7%
NE SOUHAITE PAS UN EMPLOI À TEMPS PLEIN	10,5%	8,8%
COMBINAISON AVEC UN AUTRE EMPLOI, DES ÉTUDES, OU UNE (PRÉ)PENSION	5,8%	19,6%
- POUR COMPLÉTER UN AUTRE EMPLOI À TEMPS PARTIEL	2,4%	6,8%
- POUR COMBINER AVEC UNE FORMATION	1,9%	7,1%
- (PRÉ)PENSION ET NE PEUT TRAVAILLER QU'À TEMPS PARTIEL	1,5%	5,6%
EST PASSÉ(E) D'UN TEMPS PLEIN À TEMPS PARTIEL SUITE À LA SITUATION ÉCONOMIQUE DE L'ENTREPRISE	0,9%	2,1%
RAISONS DE SANTÉ (INCAPACITÉ DE TRAVAIL)	2,7%	6,7%
RAISONS PROFESSIONNELLES (ATMOSPHÈRE OU CONDITIONS DE TRAVAIL, STRESS, HARCÈLEMENT,)	0,9%	2,1%
AUTRE MOTIF	6,2%	8,9%
TOTAL	100,0%	100,0%

Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

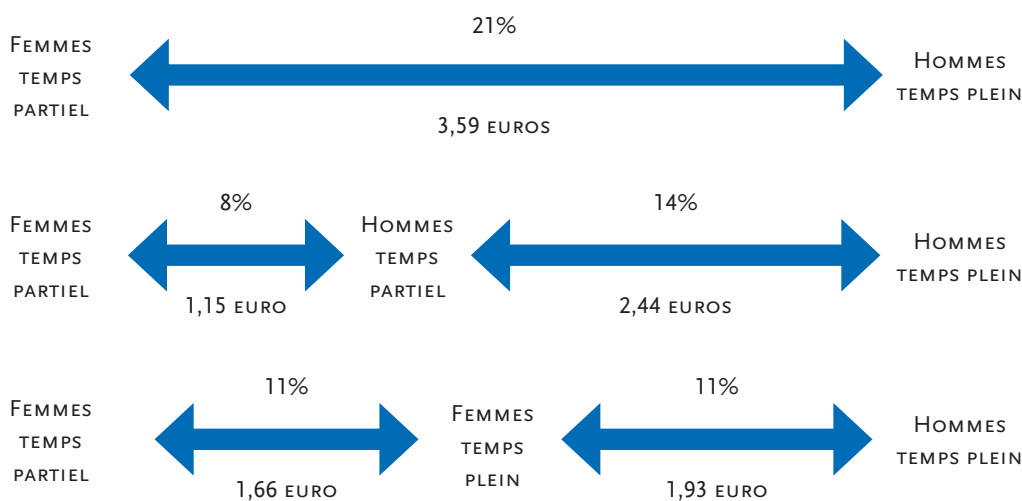
GRAPHIQUE 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2007)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Dans la partie consacrée à l'indicateur 1, nous avons déjà abordé l'importance de l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels et annuels des femmes et des hommes. L'indicateur officiel du travail à temps partiel est l'écart salarial entre les salaires horaires des travailleuses et les travailleurs. Dans le cadre de ce rapport, nous avons élargi la comparaison aux salaires horaires des femmes et des hommes travaillant à temps plein parce que les hommes travaillant à temps partiel sont eux aussi victimes d'une différence de salaire considérable. Le graphique ci-dessous est basé sur les données des secteurs C à K inclus, en d'autres mots : l'industrie et les services marchands.

GRAPHIQUE 17 : Ecart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, secteurs C-K (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Une femme qui travaille à temps partiel gagne en moyenne 3,59 euros de moins par heure 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 hommes travaillant à temps partiel comme point de comparaison, de l'autre côté avec les femmes travaillant à temps plein. Par rapport aux hommes travaillant à temps partiel, la différence salariale s'élève encore à 1,15 euro, soit un écart de 8%. L'écart salarial entre les hommes travaillant à temps partiel et à temps plein est de 14%. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 1,66 euro cents de plus par heure que les femmes actives à temps partiel, mais 1,93 euro de moins que les hommes travaillant à temps plein.

Comme nous le mentionnons dans l'introduction, pour l'année 2006, nous disposons de données pour les secteurs M, N et O, c'est-à-dire l'éducation, la santé et le secteur socioculturel. Ces données sont cependant difficilement interprétables, surtout dans le contexte du travail à temps partiel. L'éducation constitue en effet un secteur important dans lequel on travaille souvent à temps partiel, les hommes y compris. Comme expliqué dans l'introduction, les « salaires horaires » du secteur de l'éducation ne donnent pas une représentation correcte des salaires mensuels. En raison du faible nombre d'heures de travail – qui a été corrigé ici en fonction des heures de travail habituellement prestées, en prenant donc en compte les préparations des leçons à la maison et autres – les salaires horaires calculés sont en effet artificiellement hauts. Ces données influencent les moyennes générales, de sorte que les salaires horaires moyens des travailleurs à temps partiel sont plus élevés que ceux des travailleurs à temps plein dès que le personnel enseignant est repris dans les calculs. Il s'agit d'un effet de composition : l'explication réside dans le fait que les salaires horaires artificiellement élevés pèsent relativement plus dans les moyennes des salaires horaires des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel. Pour pouvoir faire une comparaison correcte, le calcul est basé sur les salaires mensuels. A titre de comparaison, nous vous fournissons également les salaires mensuels des femmes et des hommes actifs à temps plein. Nous ne reprenons pas en compte ici l'écart salarial basé sur les salaires mensuels des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à temps plein pris ensemble car cela fait l'objet d'un tout autre indicateur (voir tableau 5).

TABLEAU 15 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial pour les secteurs C-K de la nomenclature NACE et pour les secteurs C-K, M, N et O de la nomenclature NACE (2006)

	Temps partiel		Temps plein	
	Secteurs C-K	Secteurs C-K, M, N et O	Secteurs C-K	Secteurs C-K, M, N et O
FEMMES	1.401	1.502	2.491	2.501
HOMMES	1.705	1.746	2.846	2.843
ÉCART SALARIAL	18%	14%	12%	12%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Les hommes à temps partiel travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes ayant le même régime de travail. Ainsi, l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels est un peu plus important que l'écart salarial basé sur les salaires horaires. Pour l'industrie et les services marchands, nous observons un écart salarial de 18% chez les travailleurs à temps partiel. Lorsque nous prenons également en compte l'éducation et les services non-marchands, l'écart salarial chez les travailleurs à temps partiel s'élève encore à 14%.

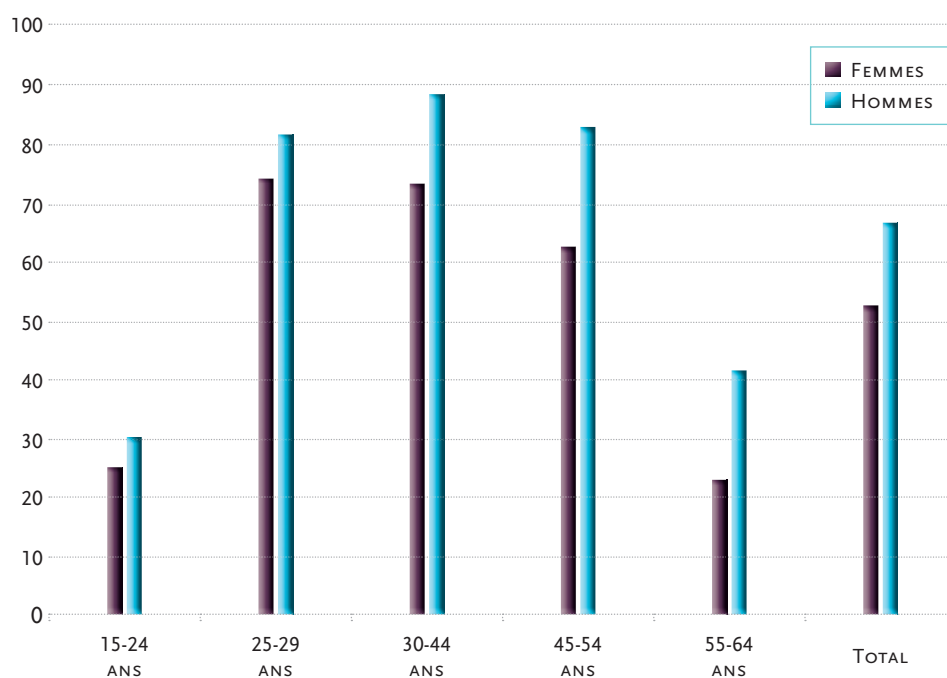
Indicateur 4 : Ratio selon l'âge et le niveau de formation

L'âge et le niveau de formation sont deux facteurs qui ont une influence importante sur la formation des salaires. Bien entendu, ceci se reflète également au niveau de l'écart salarial.

4.1 L'écart salarial selon l'âge

Afin de pouvoir expliquer l'écart salarial, il est important de commencer par examiner le taux d'emploi selon l'âge. Le graphique 18 montre que le taux d'emploi des hommes et des femmes évolue différemment avec l'âge. Pour le groupe le plus jeune, il faut en effet tenir compte du fait que la plupart des individus qui le composent sont encore aux études. Dès l'âge de 25 ans, tant les hommes que les femmes sont très actifs sur le marché du travail. Dans les deux groupes, cette activité diminue à partir de 45 ans, mais cette diminution est beaucoup plus rapide chez les femmes que chez les hommes. Dans la tranche d'âge la plus élevée, seul un pourcentage limité de femmes (23,2 %) travaille encore, tandis que 40,9% des hommes sont toujours au travail. Au cours du temps, nous constatons cependant ce qu'on appelle un « effet de cohorte » : le groupe de femmes qui s'est lancé plus récemment sur le marché du travail y reste plus longtemps actif que la même catégorie d'âge auparavant.

GRAPHIQUE 18 : Taux d'emploi selon la catégorie d'âge (2006)

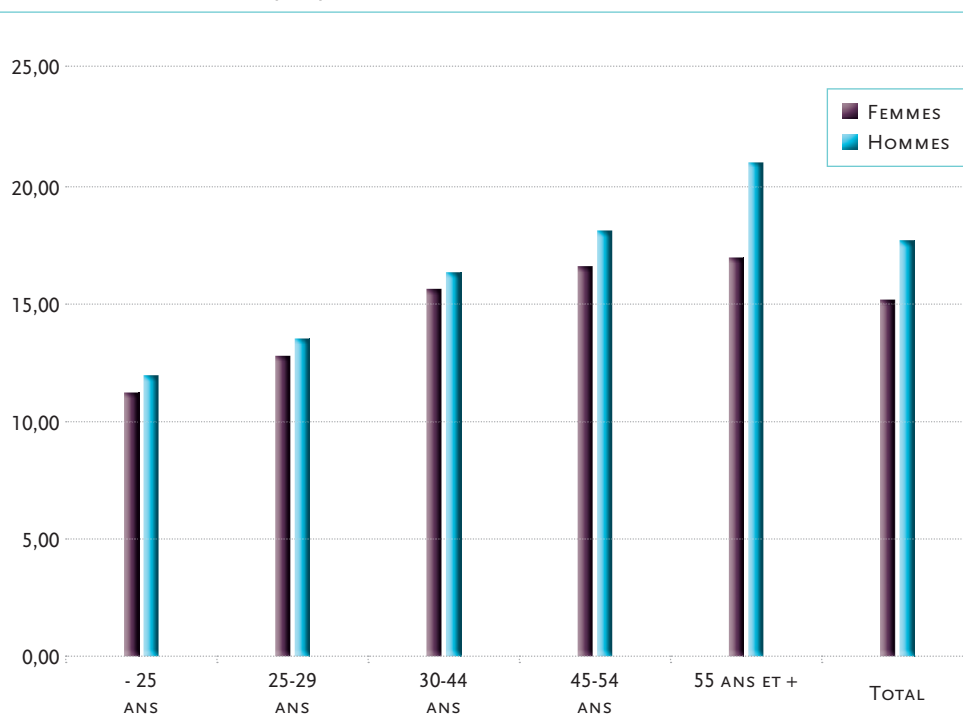


Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

La construction différente de la carrière se retrouve également au niveau de la différence salariale : les femmes interrompent plus fréquemment leur carrière et semblent entrer moins en compte pour les promotions. Elles ont également moins de chances de suivre des formations. Ces effets ne jouent encore aucun rôle au sein de la plus jeune tranche d'âge : l'écart salarial y est relativement limité chez les travailleurs à temps plein (6%), et même totalement absent chez les travailleurs à temps partiel. Pour les 25-29 ans travaillant à temps plein, l'écart salarial est également très petit (4%). Cet écart salarial peu élevé peut partiellement être expliqué sur base des différences de formation entre les jeunes femmes et les jeunes hommes. Ainsi, la majorité des femmes salariées de la tranche d'âge des 25-29 ans disposent d'un diplôme de l'enseignement supérieur, tandis que chez les hommes, le rapport est de un sur trois. Et comme le salaire augmente avec le niveau de formation, l'importante présence des femmes hautement diplômées dans cette tranche d'âge réduit l'écart salarial obtenu.

Pour les travailleurs à temps plein, nous voyons la différence augmenter de 6% (30-44 ans) à 9% (45-54 ans) et 17% (plus de 55 ans). A côté de la construction différente de la carrière, nous constatons également que dans les tranches d'âge les plus élevées, la différence de niveau de formation entre les hommes et les femmes est plus grande, ce qui a également son importance.

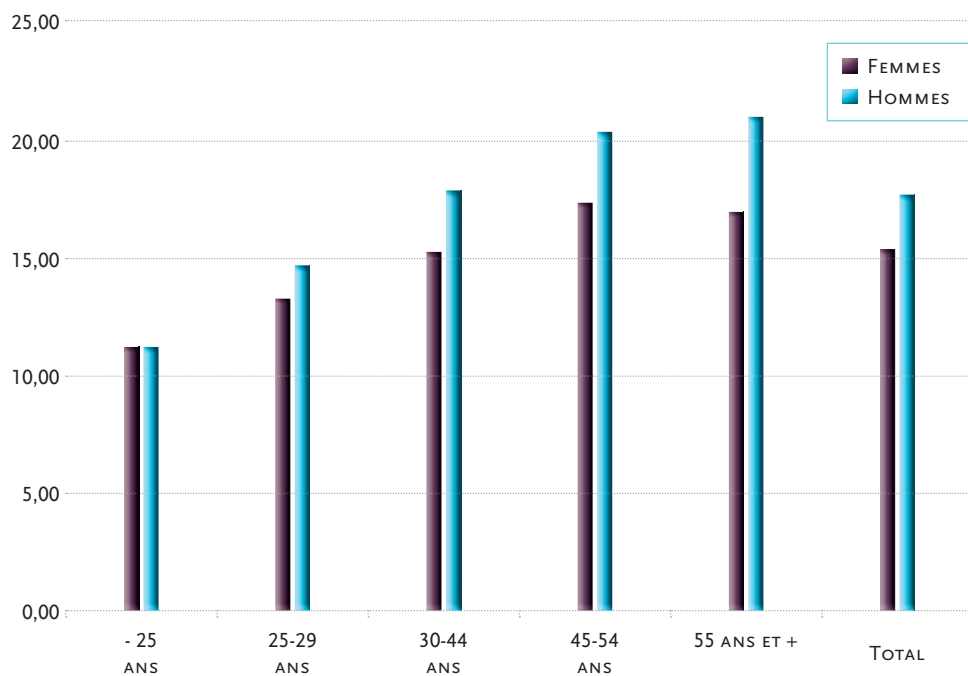
GRAPHIQUE 19 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge des hommes et des femmes travaillant à temps plein (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Pour les travailleurs à temps partiel, nous observons un schéma similaire, bien que la différence augmente déjà à partir de la tranche d'âge des 25-29 ans (8%) pour atteindre ensuite 14% pour les 30-44 ans, 16% pour les 45-54 ans et 18% pour la tranche d'âge la plus élevée. Evidemment, il faut également tenir compte du fait que seul un pourcentage limité d'hommes travaille à temps partiel.

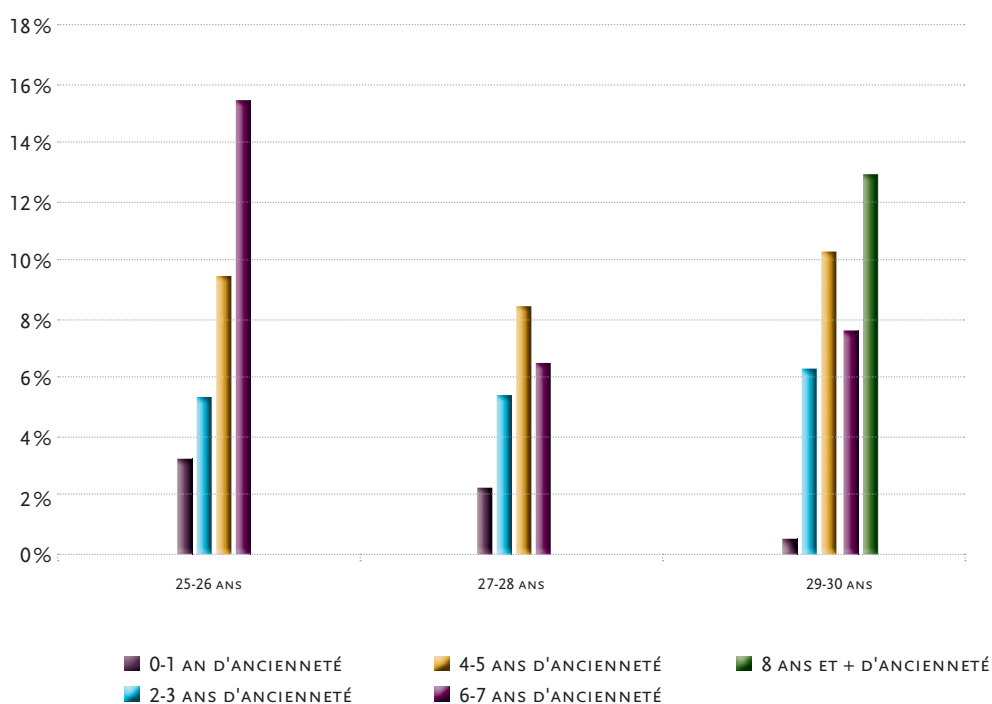
GRAPHIQUE 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge des hommes et des femmes travaillant à temps partiel (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Afin d'avoir une vue plus détaillée de l'écart salarial au sein de la tranche d'âge la plus jeune, nous pouvons également l'examiner du point de vue de l'ancienneté. Il s'agit ici de l'ancienneté au sein de l'entreprise. Le graphique 21 nous montre que l'écart salarial au sein de la tranche d'âge la plus jeune augmente rapidement sur base de l'ancienneté. Ce motif est beaucoup moins évident chez les 27-28 ans et les 29-30 ans. Lorsque l'on commence un nouvel emploi, la différence salariale est faible, voire même presque nulle. Ensuite, elle augmente, mais pas selon un schéma régulier. Une explication possible serait que certaines femmes (avec un salaire peu élevé) quittent le marché de l'emploi dans cette tranche d'âge, ce qui réduit l'écart salarial dans certaines catégories. Bien que ces constatations soient intrigantes, il faut manier avec prudence les conclusions trop détaillées : l'échantillon utilisé pour l'enquête est composé de groupes restreints.

GRAPHIQUE 21 : Ecart salarial selon l'âge et l'ancienneté chez les 25-30 ans (2006)

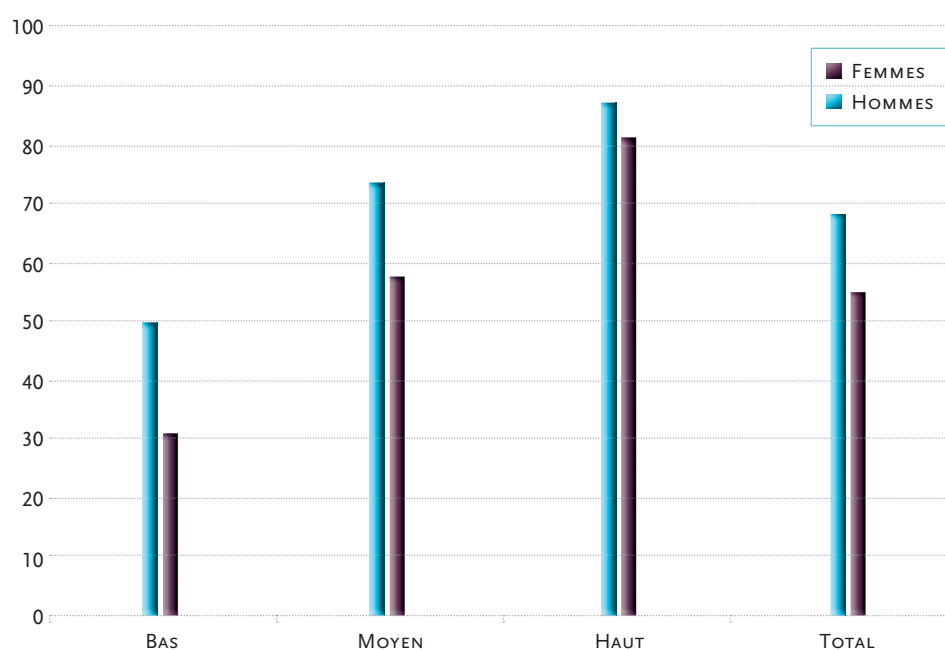


Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

4.2 L'écart salarial selon le niveau de formation

Plus le diplôme est haut, plus le salaire est élevé. Bien que cela ne soit pas valable pour chaque travailleur individuel, c'est un mécanisme qui revient fortement à l'avant-plan lorsque l'on examine les données moyennes relatives à l'ensemble de l'économie. De plus, il faut ici également prendre en considération d'importantes différences au niveau de la participation au marché du travail : le taux d'emploi des hommes ET des femmes augmente avec le niveau de formation, mais l'augmentation observée du côté des femmes est beaucoup plus forte – de sorte que la différence chez les personnes les plus hautement diplômées atteint seulement 6 points de pourcent, contre 19 points de pourcent au sein du groupe le moins éduqué.

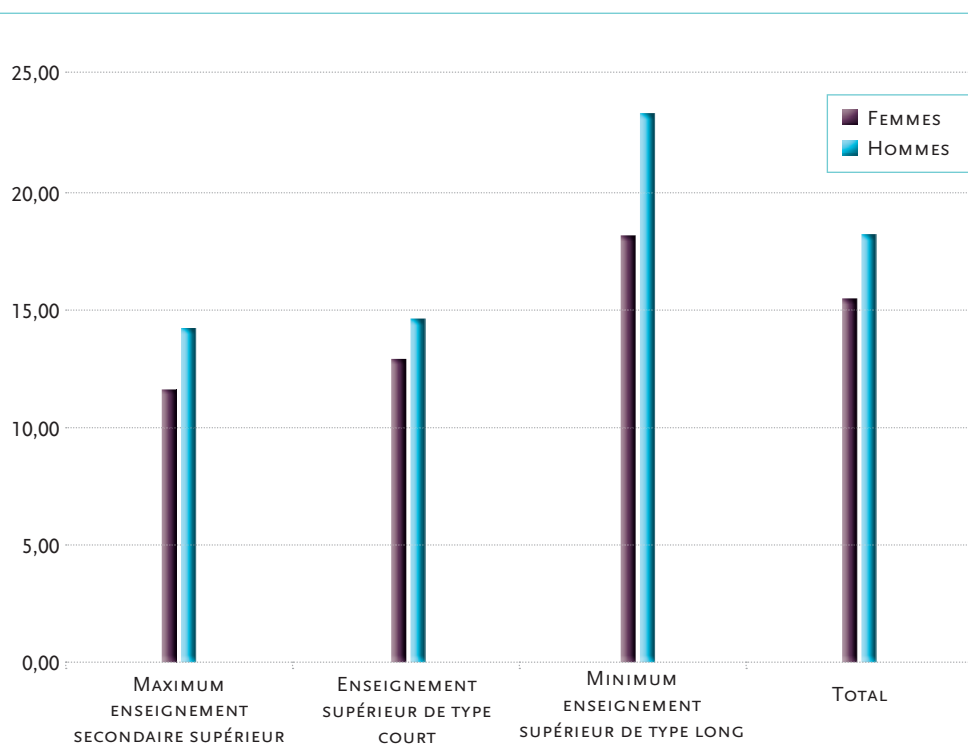
GRAPHIQUE 22 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

Dans le graphique 23, nous voyons que les salaires des hommes et des femmes qui travaillent à temps plein sont fortement influencés par le niveau de formation. Celui-ci détermine également la différence salariale : cette différence est surtout importante chez les personnes les plus hautement diplômées, tandis qu'elle est plus petite au sein du groupe moyen (enseignement supérieur de type court). Par ailleurs, il faut également faire attention à l'aspect suivant : les grandes catégories relatives au niveau de formation dissimulent en effet d'importantes différences au niveau de l'orientation suivie. Sur le marché de l'emploi, un diplôme de l'enseignement supérieur en sciences exactes est souvent plus valorisé qu'un diplôme en sciences humaines, et il y a également d'importantes différences au sein-même de ces catégories. Lorsque le schéma de choix des études des hommes et des femmes n'est pas le même, cela a une influence sur l'écart salarial.

GRAPHIQUE 23 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation des hommes et des femmes travaillant à temps plein (2006)



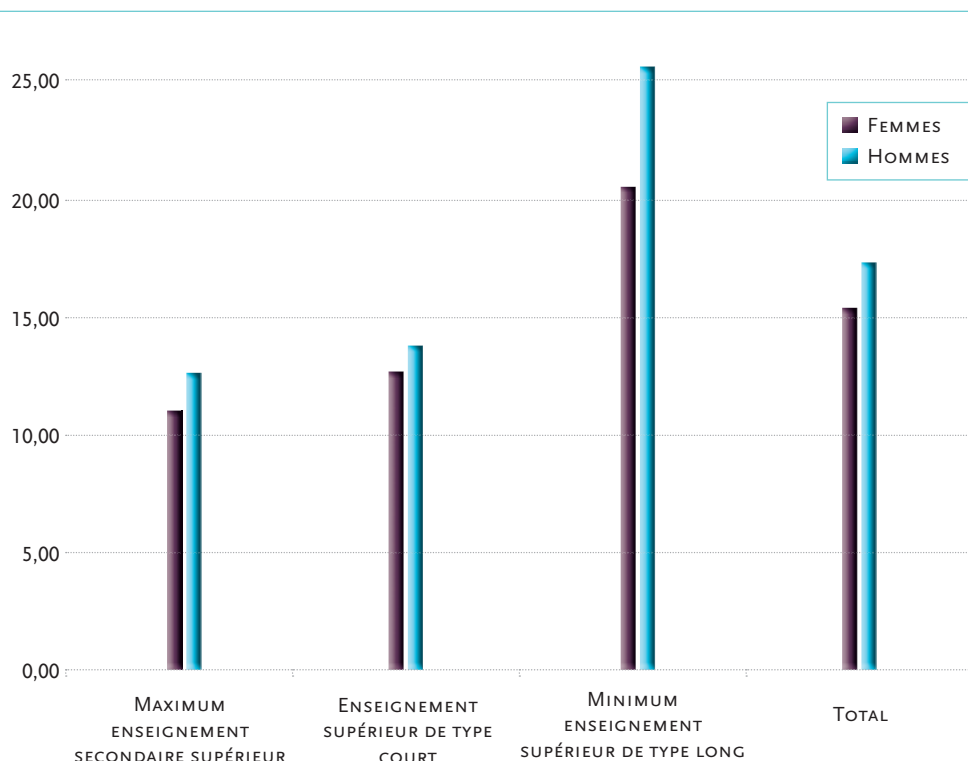
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

La participation au marché du travail joue également un rôle: de l'analyse du graphique 22, nous retenons que les femmes peu scolarisées se présentent moins souvent sur le marché du travail. Au sein de ce groupe, ceci concerne peut-être le plus les personnes les moins scolarisées, ce qui augmente de façon artificielle le salaire moyen des femmes actives. De plus, au sein du groupe des personnes les plus diplômées, la construction de la carrière joue à nouveau un rôle, alors que le rôle des négociations individuelles de salaire est également plus important dans ce groupe. Les recherches ont montré que les femmes adoptent une attitude différente de celle des hommes, ou ont d'autres priorités et donnent par exemple la priorité à une plus grande flexibilité plutôt qu'à un salaire plus élevé.

La différence plutôt petite pour les personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur de type court actives sur le marché du travail peut être expliquée par une plus grande homogénéité au niveau des orientations, ainsi que par une sur-représentation des diplômées de ce type dans des secteurs tels que la santé, où l'écart salarial est limité. Par ailleurs, il existe, pour cette catégorie de diplômées, une ségrégation horizontale relativement prononcée, avec une sur-représentation des femmes dans l'enseignement et la santé et une sous-représentation dans l'industrie et les services marchands.

Le graphique 24 présente un schéma semblable pour les personnes actives à temps partiel, bien que les différences soient plus petites, parce que la différence salariale totale entre les femmes et les hommes qui travaillent à temps partiel est elle aussi plus petite (voir indicateur 3).

GRAPHIQUE 24 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation des hommes et des femmes travaillant à temps partiel (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Indicateur 5: ségrégation sur le marché du travail

Une des causes les plus importantes de l'écart salarial sur le marché du travail est la ségrégation. Nous avons vu dans l'indicateur 1 que les entreprises de moins de 10 travailleurs ont de manière générale une différence salariale plus faible que les plus grandes entreprises. Nous allons à présent développer ce constat en fonction de la taille des entreprises et montrer que l'écart salarial dépend également du secteur de l'entreprise, de sa commission paritaire et évidemment de la fonction du travailleur. Il est certain que les dirigeants reçoivent un salaire plus élevé mais les raisons pour lesquelles les femmes sont sous-représentées dans les fonctions de management sont nettement moins claires. De manière générale, les femmes sont souvent sur-représentées dans les emplois où il y a moins à gagner. Considérer le travail des femmes comme inférieur et moins important d'un point de vue économique est un stéréotype historique qui a la vie dure et qui continue de se propager.

En plus des écarts salariaux que nous calculerons par secteur, par commission paritaire et par profession dans le cadre de la ségrégation horizontale et de la mesure de la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes pour la ségrégation verticale, nous allons également analyser les entreprises en fonction de leur nombre de travailleurs ainsi que l'écart salarial général qui se définit comme l'écart entre les bas et les hauts salaires.

Comme cela avait été précisé dans l'introduction, les données de 2006 de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires ont été étoffées avec les secteurs de l'éducation, de la santé et le secteur socioculturel, avec comme cas particulier les enseignants dont les salaires horaires ont été recalculés pour mieux tenir compte de leur durée habituelle de travail.

5.1 Ségrégation horizontale: les secteurs

Le tableau ci-dessous reprend les salaires horaires bruts des femmes et des hommes travaillant à temps plein ainsi que les écarts de salaire dans les secteurs C-K, M, N et O. 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. Dès lors, dans le but de lisser les sauts possibles dans les secteurs C à K inclus, nous avons ajouté dans le tableau les différences salariales moyennes, calculées sur les données de 2001 à 2006. Par secteur, nous avons également le nombre de travailleurs à temps plein, le pourcentage de femmes parmi tous les travailleurs et uniquement parmi les fonctions dirigeantes. Nous disposons aussi de l'écart salarial général calculé comme étant l'écart entre le 5^e et le 85^e percentile de salaire et de la moyenne de ces écarts salariaux de 2001 à 2006. Les données de ce tableau sont classées par rapport aux écarts salariaux moyens entre les femmes et les hommes. Les secteurs 80, 85, 90, 91, 92 et 93 qui sont nouveaux cette année et pour lesquels nous n'avons pas de moyennes, sont également classés dans le tableau par rapport à la différence de salaire observée en 2006.

TABLEAU 16 : Aperçu des secteurs C-K, M, N et O de la nomenclature NACE

Avec les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial entre les femmes et les hommes en 2006 ; l'écart salarial moyen (2001-2006) entre les femmes et les hommes ; le nombre d'employés à temps plein ; le pourcentage de femmes parmi les employés ; le pourcentage de femmes dans les fonctions dirigeantes ; l'écart salarial général en 2006 et l'écart salarial général moyen (2001-2006).

NACE	SECTEUR	SALAIRE DES FEMMES	SALAIRE DES HOMMES	Ecart salarial entre les femmes et les hommes 2006	Ecart salarial moyen entre les femmes et les hommes 2001-2006	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	PART DES FEMMES	PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS DIRIGEANTES	ECART SALARIAL GÉNÉRAL	ECART SALARIAL GÉNÉRAL MOYEN 2001-2006
18	INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DES FOURRURES	12,73	17,93	29	37	4 315	77,9%	0,0%	56	47
40	PRODUCTION ET DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ, DE VAPEUR ET D'EAU CHAUDE	15,97	23,27	31	36	14 592	22,1%	0,1%	65	66
62	TRANSPORTS AÉRIENS	15,61	24,24	36	33	4 121	29,9%	10,5%	71	66
30	FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL INFORMATIQUE	11,84	16,52	28	29	621	36,4%	0,0%	61	51
67	AUXILIAIRES FINANCIERS ET D'ASSURANCE	17,95	24,22	26	28	7 969	43,3%	5,5%	64	64
32	FABRICATION D'ÉQUIPEMENTS DE RADIO, TÉLÉVISION ET COMMUNICATION	16,13	20,91	23	27	13 735	23,7%	1,7%	59	60
93	AUTRES SERVICES	9,66	12,82	25	--	5 850	64,8%	0,5%	38	--
65	INTERMÉDIATION FINANCIÈRE, À L'EXCLUSION DES ASSURANCES ET DES CAISSES DE RETRAITE	19,15	24,87	23	24	42 547	33,4%	5,2%	61	58
91	ACTIVITÉS ASSOCIATIVES DIVERSES	15,47	20,21	23	--	14 999	54,2%	7,5%	60	--
61	TRANSPORTS PAR EAU	14,55	18,92	23	23	306	25,7%	0,0%	60	57
16	INDUSTRIE DU TABAC	14,43	18,43	22	23	1 531	55,9%	0,8%	52	46
33	FABRICATION D'INSTRUMENTS MÉDICAUX, DE PRÉCISION, D'OPTIQUE ET D'HORLOGERIE	13,98	17,71	21	22	5 811	24,6%	0,7%	59	54
19	INDUSTRIE DU CUIR ET DE LA CHAUSSURE	12,74	15,78	19	21	1 246	41,5%	0,2%	55	54

Suite p. 44

TABLEAU 16 : Suite

N	SECTEUR	SALAIRE DES FEMMES	SALAIRE DES HOMMES	Ecart salarial entre les femmes et les hommes 2006	Ecart salarial moyen entre les femmes et les hommes 2001-2006	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	PART DES FEMMES	PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS DIRIGEANTES	ECART SALARIAL GÉNÉRAL	ECART SALARIAL GÉNÉRAL MOYEN 2001-2006
74	AUTRES SERVICES FOURNIS PRINCIPALEMENT AUX ENTREPRISES	15,05	18,59	19	20	128 834	33,3%	2,9%	64	59
17	INDUSTRIE TEXTILE	12,17	14,96	19	20	22 405	36,6%	0,1%	48	41
21	FABRICATION DE PÂTE À PAPIER, DE PAPIER ET D'ARTICLES EN PAPIER	14,12	17,02	17	19	12 618	14,6%	0,0%	49	50
31	FABRICATION DE MACHINES ET APPAREILS ÉLECTRIQUES	14,04	17,24	19	19	17 438	20,7%	0,7%	49	50
66	ASSURANCES ET CAISSES DE RETRAITE, À L'EXCLUSION DES ASSURANCES SOCIALES OBLIGATOIRES	18,90	23,03	18	19	20 759	42,3%	4,4%	59	56
24	FABRICATION DE PRODUITS CHIMIQUES	18,13	21,78	17	19	56 078	22,0%	5,4%	60	57
73	RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT	17,63	21,03	16	19	12 039	39,0%	3,0%	66	65
63	SERVICES AUXILIAIRES DES TRANSPORTS; AGENCES DE VOYAGES	14,40	17,18	16	18	30 510	35,0%	2,2%	54	53
23	COKÉFACTION, RAFFINAGE ET INDUSTRIES NUCLÉAIRES	20,64	25,80	20	18	5 964	18,3%	7,1%	59	59
22	ÉDITION, IMPRIMERIE, REPRODUCTION	15,42	17,92	14	15	16 875	30,6%	2,6%	52	52
72	ACTIVITÉS INFORMATIQUES	17,77	20,63	14	15	28 651	19,8%	2,2%	59	59
15	INDUSTRIES ALIMENTAIRES	13,22	15,28	13	15	58 034	25,5%	2,5%	48	46
52	COMMERCE DE DÉTAIL, À L'EXCLUSION DU COMMERCE DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET MOTOCYCLES; RÉPARATION D'ARTICLES DOMESTIQUES	11,98	14,00	14	14	61 626	44,6%	3,1%	46	48
51	COMMERCE DE GROS ET INTERMÉDIAIRES DU COMMERCE, À L'EXCLUSION DU COMMERCE EN VÉHICULES AUTOMOBILES ET MOTOCYCLES	15,58	17,68	12	14	96 682	27,1%	3,1%	60	59

Suite p. 45

TABLEAU 16 : Suite

N A C E	SECTEUR	SALAIRE DES FEMMES	SALAIRE DES HOMMES	Ecart salarial entre les femmes et les hommes 2006	Ecart salarial moyen entre les femmes et les hommes 2001-2006	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	PART DES FEMMES	PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS DIRIGEANTES	ECART SALARIAL GÉNÉRAL	ECART SALARIAL GÉNÉRAL MOYEN 2001-2006
70	ACTIVITÉS IMMOBILIÈRES	15,22	17,28	12	14	5 281	38,5%	3,3%	59	58
80	EDUCATION	18,13	20,97	14	--	86 049	60,7%	0,7%	62	--
25	FABRICATION DE PRODUITS EN CAOUTCHOUC ET EN MATIÈRES PLASTIQUES	14,08	16,46	14	13	19 969	17,4%	0,9%	49	50
37	RÉCUPÉRATION	11,41	13,04	13	13	2 338	21,2%	0,3%	40	43
92	ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES, CULTURELLES ET SPORTIVES	14,91	16,74	11	--	22 203	35,1%	3,7%	62	--
34	CONSTRUCTION ET ASSEMBLAGE DE VÉHICULES AUTO-MOBILES, DE REMORQUES ET SEMI-REMORQUES	15,43	16,41	6	10	46 844	9,5%	2,8%	44	41
64	POSTES ET TÉLÉCOMMUNICATIONS	14,94	16,84	11	10	57 793	27,0%	4,6%	58	50
55	HÔTELS ET RESTAURANTS	10,78	12,53	14	10	31 703	41,4%	4,8%	44	38
36	FABRICATION DE MEUBLES; INDUSTRIES DIVERSES	12,42	13,29	7	9	13 385	17,8%	1,0%	36	35
29	FABRICATION DE MACHINES ET ÉQUIPEMENTS	15,03	15,90	5	9	30 078	9,4%	1,3%	44	45
26	FABRICATION D'AUTRES PRODUITS MINÉRAUX NON MÉTALLIQUES	14,11	15,58	9	9	26 456	9,0%	2,1%	49	46
35	FABRICATION D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT	15,94	16,94	6	8	12 407	5,1%	4,9%	43	46
50	COMMERCE, ENTRETIEN ET RÉPARATION DE VÉHICULES AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES; COMMERCE DE DÉTAIL DE CARBURANTS	14,14	15,31	8	7	31 517	14,6%	2,3%	49	47
28	TRAVAIL DES MÉTAUX	14,04	14,52	3	6	46 225	7,7%	3,8%	41	41

Suite p.46

TABLEAU 16 : Suite

N A C E	SECTEUR	SALAIRE DES FEMMES	SALAIRE DES HOMMES	Ecart salarial entre les femmes et les hommes 2006	Ecart salarial moyen entre les femmes et les hommes 2001-2006	NOMBRE DE TRAVAILLEURS	PART DES FEMMES	PART DES FEMMES DANS LES FONCTIONS DIRIGEANTES	Ecart salarial général 2001-2006
85	SANTÉ ET ACTION SOCIALE	14,70	15,61	6	--	173 564	66,5%	1,6%	59
27	MÉTALLURGIE	16,62	17,35	4	5	31 651	4,9%	7,9%	53
45	CONSTRUCTION	13,98	14,12	1	5	111 298	5,2%	1,6%	35
71	LOCATION DE MACHINES ET DE MATÉRIEL SANS OPÉRATEUR ET D'AUTRES BIENS MOBILIERS	15,15	15,62	3	4	3 451	33,0%	4,9%	56
41	CAPTAGE, ÉPURATION ET DISTRIBUTION D'EAU	16,01	17,44	8	3	4 760	22,1%	2,8%	57
20	TRAVAIL DU BOIS ET FABRICATION D'ARTICLES EN BOIS, LIÈGE, VANNERIE OU SPARTERIE, À L'EXCLUSION DES MEUBLES	12,93	12,82	-1	3	10 429	8,0%	2,0%	34
60	TRANSPORTS TERRESTRES	13,92	13,62	-2	-1	80 068	9,4%	3,4%	50
14	AUTRES INDUSTRIES EXTRACTIVES	16,62	15,85	-5	-3	2 694	10,9%	10,4%	51
90	ASSAINISSEMENT, VOIRIE ET GESTION DES DÉCHETS	15,10	14,58	-4	--	9 227	12,6%	0,6%	50

Source : DCSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

En comparaison avec les données de 2005, peu de changements sont visibles. Parmi les cinq secteurs ayant l'écart salarial le plus élevé, il n'y a qu'un seul changement dans le classement. Le secteur de la fabrication de machines de bureau et de matériel informatique et celui de la fabrication d'équipements de radio, télévision et communication ont interverti leurs positions dans le classement en passant de la quatrième à la sixième place et inversement. Mais parmi ces cinq secteurs dont la différence salariale est la plus élevée, nous retrouvons toujours les auxiliaires financiers, les transports aériens, la production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude et, en tête comme l'année passée, le secteur de l'industrie de l'habillement et des fourrures. Les secteurs du travail du bois et de la fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie, le captage, épuration et distribution d'eau, les transports terrestres et les autres industries extractives, rejoints par un des nouveaux secteurs, celui de l'assainissement, voirie et gestion des déchets sont les secteurs ayant les écarts salariaux les plus petits et dans lesquels peu de femmes travaillent.

Comme dans le précédent rapport, le tableau suivant représente par commission paritaire, la différence de salaire en 2006 ainsi que la moyenne calculée sur les données de 2001 à 2006 inclus. Par rapport aux chiffres de 2005, les écarts salariaux moyens ont très peu évolué.

TABLEAU 17 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) (2006), écart salarial (2006) et écart salarial moyen (2001-2006) par commission paritaire

PC	Ouvriers	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial entre les femmes et les hommes 2006	Ecart salarial moyen entre les femmes et les hommes 2001-2006
100	CP AUXILIAIRE POUR OUVRIERS	2 304	2 720	15	16
109	INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION	1 895	2 650	28	31
111	CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES, MÉCANIQUES ET ÉLECTRIQUES	2 428	2 753	12	13
112	ENTREPRISES DE GARAGE	2 378	2 528	6	5
115	INDUSTRIE VERRIÈRE	2 267	2 668	15	15
116	INDUSTRIE CHIMIQUE	2 787	3 358	17	18
117	INDUSTRIE ET COMMERCE DU PÉTROLE	3 285	4 148	21	22
118	INDUSTRIE ALIMENTAIRE	2 158	2 615	17	16
119	COMMERCE ALIMENTAIRE	2 011	2 243	10	11
120	INDUSTRIE TEXTILE ET BONNETERIE	2 019	2 513	20	19
121	ENTREPRISES DE NETTOYAGE ET DE DÉSINFECTION	1 972	2 162	9	11
124	CONSTRUCTION	2 281	2 417	6	7
126	AMEUBLEMENT ET INDUSTRIE TRANSFORMATRICE DU BOIS	1 994	2 171	8	9
130	IMPRIMERIE, ARTS GRAPHIQUES ET JOURNAUX	2 411	2 786	13	16
136	TRANSFORMATION DU PAPIER ET DU CARTON	2 187	2 600	16	17
140	TRANSPORT ET LOGISTIQUE	2 251	2 240	0	1
149	SECTEURS CONNEXES AUX CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES, MÉCANIQUES ET ÉLECTRIQUES	2 204	2 463	11	11
149.04	SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE DU MÉTAL	2 146	2 685	20	19
302	INDUSTRIE HÔTELIÈRE	1 806	1 965	8	9
306	ENTREPRISES D'ASSURANCES	3 065	3 579	14	16
310	BANQUES	3 068	3 831	20	22
311	GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU DÉTAIL	1 984	2 167	8	10

Suite p. 48

TABLEAU 17 : suite

PC	Employés	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Ecart salarial entre les femmes et les hommes 2006	Ecart salarial moyen entre les femmes et les hommes 2001-2006
200	CP AUXILIAIRE POUR EMPLOYÉS	2 636	3 294	20	21
201	COMMERCE DE DÉTAIL INDÉPENDANT	1 710	2 031	16	16
202	EMPLOYÉS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE	1 899	2 245	15	16
207	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE CHIMIQUE	2 889	3 483	17	18
209	EMPLOYÉS DES FABRICATIONS MÉTALLURGIQUES	2 486	2 806	11	12
210	EMPLOYÉS DE LA SIDÉRURGIE	3 106	3 433	10	9
211	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE DU PÉTROLE	3 315	4 415	25	23
214	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE TEXTILE ET DE LA BONNETERIE	2 029	2 512	19	19
215	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION	1 958	2 826	31	32
218	COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR EMPLOYÉS	2 509	2 758	9	10
220	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE ALIMENTAIRE	2 311	2 705	15	15
221	EMPLOYÉS DE L'INDUSTRIE PAPETIÈRE	2 578	2 968	13	11
222	EMPLOYÉS DE LA TRANSFORMATION DU PAPIER ET DU CARTON	2 179	2 584	16	17
226	EMPLOYÉS DU COMMERCE INTERNATIONAL, DU TRANSPORT ET DES BRANCHES D'ACTIVITÉ CONNEXES	2 342	2 436	4	5
302	INDUSTRIE HÔTELIÈRE	1 848	2 055	10	11
306	ENTREPRISES D'ASSURANCES	2 999	3 537	15	18
307	ENTREPRISES DE COURTAGE ET AGENCES D'ASSURANCES	2 676	3 873	31	32
310	BANQUES	3 116	4 043	23	23
311	GRANDES ENTREPRISES DE VENTE AU DÉTAIL	2 013	2 188	8	7
315.02	SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES COMPAGNIES AÉRIENNES	2 702	3 587	25	27

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

5.2 Ségrégation horizontale : les professions

En plus de varier fortement d'un secteur à un autre, les différences de salaires changent également en fonction de la profession des travailleurs. Dans le tableau suivant apparaissent les salaires horaires bruts des femmes et des hommes travaillant à temps plein, l'écart salarial et le pourcentage de femmes par profession, pour les secteurs C à K inclus, et pour les secteurs C-K, M, N et O.

En ajoutant les secteurs M, N et O, deux nouvelles catégories de professions ont pu être répertoriées. Il s'agit des professeurs des enseignements secondaire et supérieur et des professions intermédiaires de l'enseignement. Dans ces métiers, les femmes sont légèrement plus présentes que les hommes et la différence de salaire pour la catégorie des professions intermédiaires de l'enseignement est la plus faible.

La prise en compte des secteurs M, N et O a également modifié la répartition des sexes dans certains métiers. Par exemple, pour le personnel des services directs aux particuliers, le fait d'ajouter ces secteurs fait passer le pourcentage des femmes de 29,5 % à 49,2 % et dans les professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé, les femmes deviennent majoritaires puisque leur pourcentage passe de 46,9 % à 74,9 %.

Que se soit dans les secteurs C à K ou en ajoutant les secteurs M, N et O, ce sont toujours parmi les dirigeants en général que l'écart salarial est le plus important et seulement 22,8% de ces dirigeants sont des femmes. Parmi les conducteurs d'installations fixes, de véhicules et de machines mobiles et parmi les artisans et ouvriers des métiers de l'extraction, du bâtiment, de la métallurgie et de l'électricité, moins de 10 % sont des femmes.

TABLEAU 18 : Aperçu des catégories de professions de la nomenclature ISCO pour les secteurs C-K, M, N et O et les secteurs C-K

Avec les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial en 2006 ; l'écart salarial moyen (2001-2006) pour les secteurs C-K et la part de femmes dans la catégorie de métiers.

ISCO	PROFESSIONS	SECTEURS C-K, M, N ET O					SECTEURS C-K				
		SALAIRE HORAIRE BRUT DES FEMMES	SALAIRE HORAIRE BRUT DES HOMMES	Ecart salarial entre les femmes et les hommes	PART DES FEMMES	SALAIRE HORAIRE BRUT DES FEMMES	Salaire horaire brut des hommes	Ecart salarial entre les femmes et les hommes	ECART SALARIAL MOYEN FEMMES/ HOMMES 2001-2006	PART DES FEMMES	
12	DIRECTEURS ET CADRES DE DIRECTION SPÉCIALISÉS	28,58	34,06	16	20,70%	29,39	34,36	14	19	18,30%	
13	DIRIGEANTS EN GÉNÉRAL	21,7	32,51	33	22,80%	20,85	31,83	34	33	21,20%	
21	INGÉNIEURS DES SCIENCES PHYSIQUES ET MATHÉMATIQUES	19,81	22,65	13	14,60%	20,01	22,81	12	13	13,50%	
22	SPÉCIALISTES DES SCIENCES DE LA VIE ET DES PROFESSIONS DE LA SANTÉ	20,26	26,3	23	56,70%	19,78	23,07	14	16	51,60%	
23	PROFESSEURS DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRE ET SUPÉRIEUR	19,51	23,44	17	63,60%						
24	PROFESSIONS INTELLECTUELLES ET SCIENTIFIQUES (P.E., JURISTES, SCIENCES SOCIALES, ARTISTES)	20,35	25,59	20	35,40%	20,09	25,57	21	24	32,60%	
31	TECHNICIENS	16,17	18,36	12	11,60%	16,12	18,50	13	14	10,50%	
32	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DES SCIENCES DE LA VIE ET DE LA SANTÉ	16,05	17,68	9	74,70%	16,02	17,51	9	13	46,90%	
33	PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES DE L'ENSEIGNEMENT	15,33	15,53	1	57,90%						
34	AUTRES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES	15,94	18,83	15	41,80%	16,60	19,49	15	16	37,60%	
41	EMPLOYÉS DE BUREAU	14,66	16,52	11	47,40%	14,77	16,63	11	12	44,30%	
42	EMPLOYÉS EN CONTACT DIRECT AVEC LA CLIENTÈLE	13,1	14,7	11	55,50%	13,07	15,02	13	13	52,50%	
51	PERSONNEL DES SERVICES DIRECTS AUX PARTICULIERS	12,52	13,55	8	49,20%	11,37	13,46	16	17	29,50%	
52	MODÈLES, VENDEURS ET DÉMONSTRATEURS	11,48	14,04	18	45,30%	11,44	14,28	20	23	45,10%	
71	ARTISANS ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE L'EXTRACTION ET DU BÂTIMENT	12,91	13,46	4	2,40%	12,59	13,48	7	9	2,20%	
72	ARTISANS ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE ET DE L'ÉLECTRICITÉ	12,35	14,38	14	2,60%	12,41	14,41	14	14	2,50%	
73	ARTISANS ET OUVRIERS DE LA MÉCANIQUE DE PRÉCISION, DES MÉTIERS D'ART ET DE L'IMPRIMERIE	11,45	14,38	20	20,50%	11,73	14,36	18	18	21,30%	
74	AUTRES ARTISANS ET OUVRIERS	11,35	12,95	12	24,30%	11,10	12,76	13	15	21,80%	
81	CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS FIXES	12,25	15,66	22	7,70%	12,20	15,66	22	23	7,60%	
82	CONDUCTEURS DE MACHINES ET OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE	12,07	14,86	19	16,00%	12,31	14,99	18	19	15,30%	
83	CONDUCTEURS DE VÉHICULES ET DE MACHINES MOBILES	12,32	13,42	8	3,50%	12,42	13,02	5	4	3,60%	
91	OUVRIERS NON QUALIFIÉS DU COMMERCE ET DES SERVICES	10,75	11,98	10	50,00%	10,82	12,35	12	14	38,30%	
93	MANŒUVRES ET MANUTENTIONNAIRES DES MINES, DE LA CONSTRUCTION, ...	10,7	13,73	22	15,40%	11,43	13,76	17	18	12,30%	

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

5.3 Ségrégation verticale

Une image de la ségrégation verticale, définie comme la sous-représentation des femmes dans les fonctions de management, c'est-à-dire les directeurs et cadres de direction spécialisés (ISCO 12) et les dirigeants en général (ISCO 13), se trouve dans le tableau 16, où nous pouvons comparer le pourcentage des femmes dans chaque secteur au pourcentage de femmes dans les fonctions dirigeantes de ce secteur.¹⁵

Sur cinquante secteurs, six d'entre eux comptent plus de travailleuses que de travailleurs. En effet, il y a plus de femmes que d'hommes dans l'industrie du tabac, l'éducation, le secteur de la santé et de l'action sociale et l'industrie de l'habillement et des fourrures, les activités associatives diverses, et les autres services. Dans le secteur de l'habillement et des fourrures, si huit salariés sur dix sont des femmes, quasiment aucune d'entre elles n'a une fonction dirigeante. De manière générale, les femmes sont sous-représentées dans les fonctions de management sauf dans trois secteurs. Dans la fabrication d'autres matériels de transport et dans les autres industries extractives, les femmes sont aussi présentes en tant que travailleuses qu'en tant que dirigeantes. Seule la métallurgie compte proportionnellement plus de femmes dans le management que dans le secteur même.

5.4 Ségrégation horizontale et verticale: la taille des entreprises

Nous savons que la taille de l'entreprise influence les salaires que gagnent les travailleurs et donc l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Dans le tableau ci-dessous sont classés les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes, ainsi que l'écart salarial en découlant, par rapport à la taille des entreprises comptant 10 travailleurs ou plus des secteurs C à K inclus, mais aussi des secteurs C-K, M, N et O.

TABLEAU 19: Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial selon la taille des entreprises (nombre de travailleurs) de 10 travailleurs ou plus (2006)

Nombre de travailleurs dans l'entreprise	C - K, M, N, O			C - K		
	FEMMES	HOMMES	ECART SALARIAL	FEMMES	HOMMES	ECART SALARIAL
10-19	2 166	2 339	7	2 115	2 334	9
20-49	2 272	2 522	10	2 194	2 504	12
50-99	2 372	2 698	12	2 356	2 701	13
100-199	2 525	2 892	13	2 487	2 888	14
200-499	2 573	2 935	12	2 524	2 976	15
500-999	2 480	3 110	20	2 575	3 167	19
>=1000	2 614	3 185	18	2 636	3 190	17
TOTAL	2 501	2 843	12	2 491	2 846	12

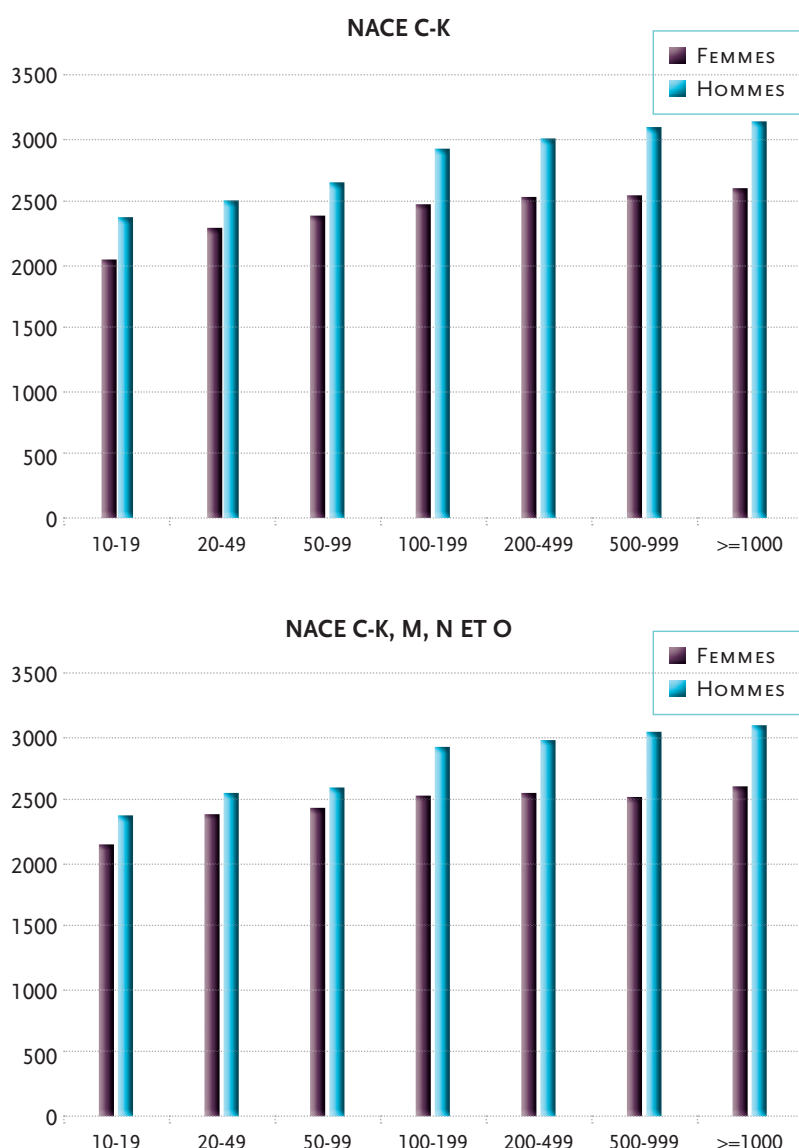
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

¹⁵ En mentionnant ces deux pourcentages l'un à côté de l'autre, nous renonçons en fait à calculer la sous-représentation procentuelle des femmes aux fonctions dirigeantes par rapport à leur présence dans le secteur.

Si nous regardons les secteurs C à K inclus, nous remarquons qu'aussi bien 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.

En élargissant notre analyse aux secteurs C-K, M, N et O, l'image est quasiment identique à celle des seuls secteurs C à K. En effet, les salaires mensuels bruts moyens des hommes et des femmes augmentent avec la taille des entreprises avec une exception pour les femmes travaillant dans les sociétés comptant entre 500 et 999 employés. Quant à l'écart salarial, si globalement il évolue comme dans les secteurs C à K, une stabilité est toutefois visible au niveau des sociétés ayant entre 50 et 499 travailleurs. Lorsque nous tenons compte des secteurs M, N et O en plus de C à K, les différences salariales sont inférieures sauf dans les grandes entreprises comptant plus de 500 personnes.

GRAPHIQUE 25 : Salaires mensuels moyens bruts (en euros) des hommes et des femmes travaillant à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

5.5 L'écart salarial de genre à la lumière de l'écart salarial général

De manière générale, les différences salariales entre les femmes et les hommes sont liées aux écarts salariaux généraux, 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 5e percentile de salaire d'un secteur, il s'agit du salaire en deçà duquel se trouvaient 5 % des travailleurs alors que 95 % des travailleurs de ce secteur gagnent plus. Le haut salaire concerne quant à lui le 85e 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 les 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 de 2001 à 2006 inclus. Les données par secteur sont reprises dans le tableau 16.

Les différences salariales générales moyennes varient de 33,66 % dans le secteur du travail du bois et de la fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie, à l'exclusion des meubles à 65,9 % dans les transports aériens. Les deux secteurs ayant les plus grands écarts généraux de salaires sont parmi les trois secteurs ayant les différences salariales moyennes de genre les plus élevées. De manière générale, les secteurs caractérisés par d'importants écarts de salaire entre les femmes et les hommes semblent également avoir de grandes différences salariales générales.

Indicateur complémentaire: état civil et composition du ménage¹⁶

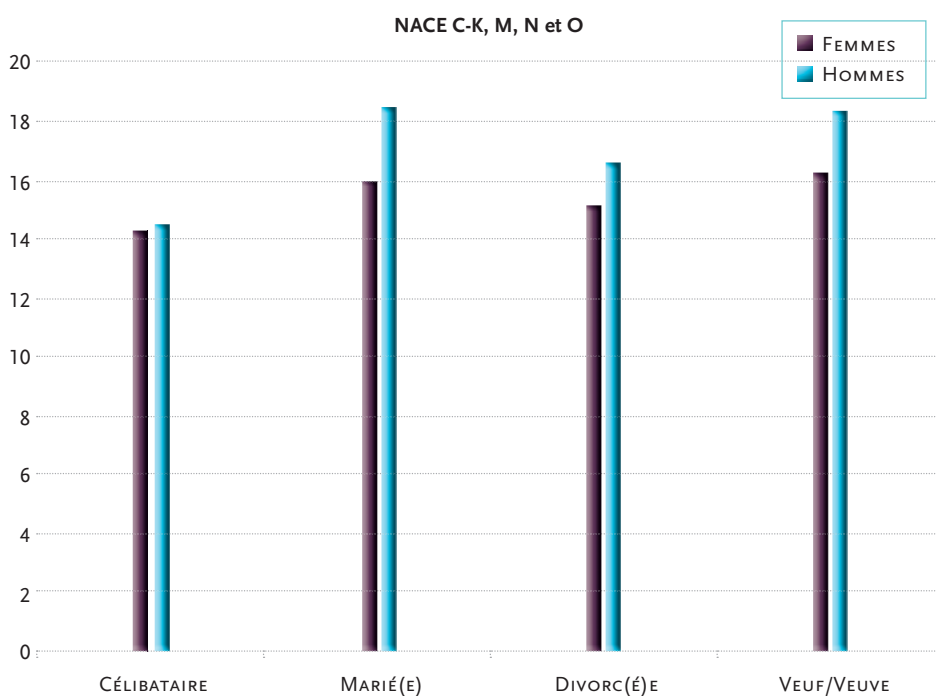
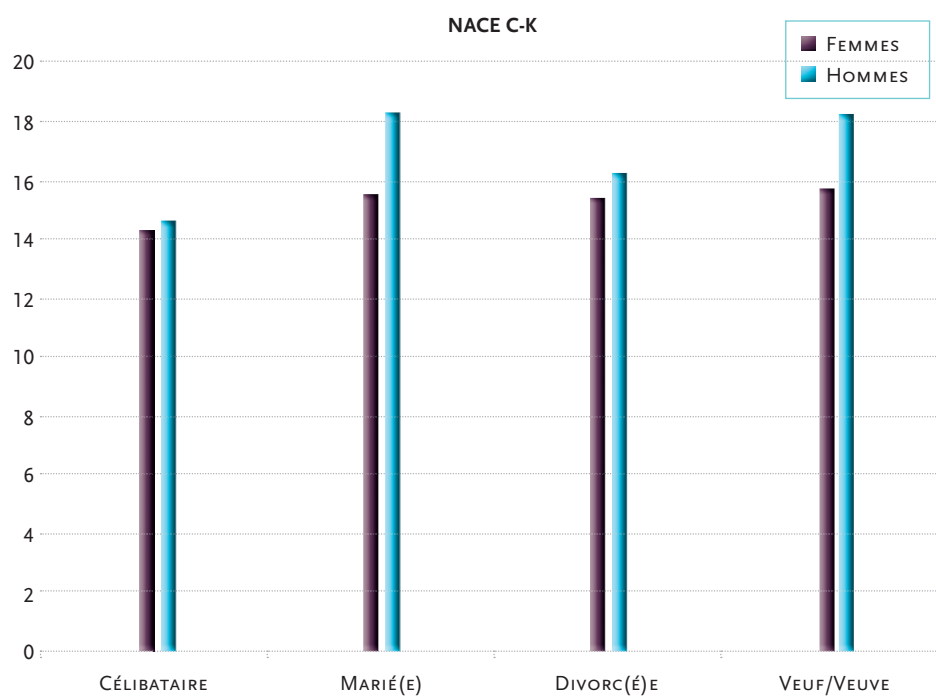
Les salaires des hommes et des femmes peuvent être influencés par d'autres facteurs tels que l'état civil ou la composition du ménage et de ce fait avoir un impact sur l'écart salarial.

Les graphiques ci-dessous montrent les salaires horaires bruts moyens selon l'état civil. Nous pouvons constater que l'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Et ceci est particulièrement vrai pour les hommes mariés ; alors que le salaire horaire moyen des hommes célibataires s'élevait en 2006, dans les secteurs C à K, à 14,66 euros, il s'élevait à 18,30 euros pour les hommes mariés. Pour les secteurs C-K, M, N et O, la différence de salaire entre les hommes célibataires et mariés est plus grande encore car le salaire horaire moyen des hommes célibataires s'élevait en 2006 à 14,54 euros, il s'élevait à 18,47 euros pour les hommes mariés. Cette différence peut s'expliquer en partie par l'âge : l'homme marié est en moyenne plus âgé de 12 ans que l'homme célibataire.¹⁷ Cette analyse vaut également pour les hommes veufs. Ils sont en moyenne plus âgés de 20 ans que les hommes célibataires. Bien que les hommes séparés sont en moyenne plus âgés de 13 ans que les hommes célibataires, cet argument semble moins valable pour eux. Ils ont eux aussi un salaire moins élevé que les hommes mariés. Les différences d'âge ne peuvent à elles seules expliquer totalement l'écart de salaire. Le graphique confirme cependant le modèle de l'homme pourvoyeur de ressources : plus le lien avec la famille est fort, plus le salaire est élevé. Les hommes en couple peuvent – dans un modèle avec une répartition classique des rôles – se libérer davantage pour leur carrière ; ou sont supposés le faire.

¹⁶ Nous parlons ici de la famille. En termes statistiques, cela concerne la composition du ménage : des personnes qui cohabitent ensemble. Dans la plupart des cas, ces deux notions se chevauchent.

¹⁷ Ces données proviennent de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires et portent sur les travailleurs des secteurs C à K.

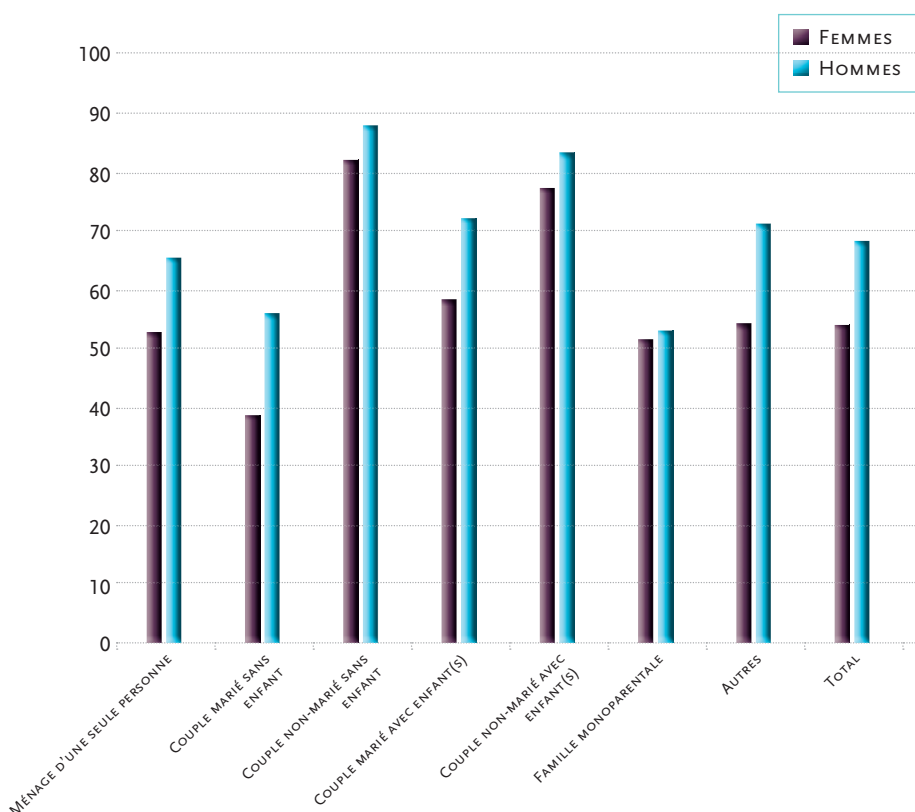
GRAPHIQUE 26 : Salaire horaire brut moyen selon l'état civil (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Pour les femmes, le salaire horaire brut moyen fluctue moins selon l'état civil. En effet, les différences de salaire sont moins prononcées que pour les hommes : les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires et divorcées (pour les secteurs C à K, 15,59 euros contre 14,19 euros et 15,17 euros). Pour les secteurs C-K, M, N et O, les salaires horaires sont respectivement de 15,98 euros pour les femmes mariées, 14,30 euros pour les femmes célibataires et 16,25 euros pour les femmes divorcées. L'âge joue ici également un rôle sans pouvoir tout expliquer. Les femmes mariées sont en moyenne plus âgées de 10 ans que les femmes célibataires, et les femmes séparées 13 ans plus âgées.¹⁸ Pour les femmes, une relation avec un(e) partenaire joue peut-être plus un rôle sur la décision de participer (à temps partiel ou à temps plein) ou non au marché du travail.

GRAPHIQUE 27: Taux d'emploi en fonction du type de famille (2006)

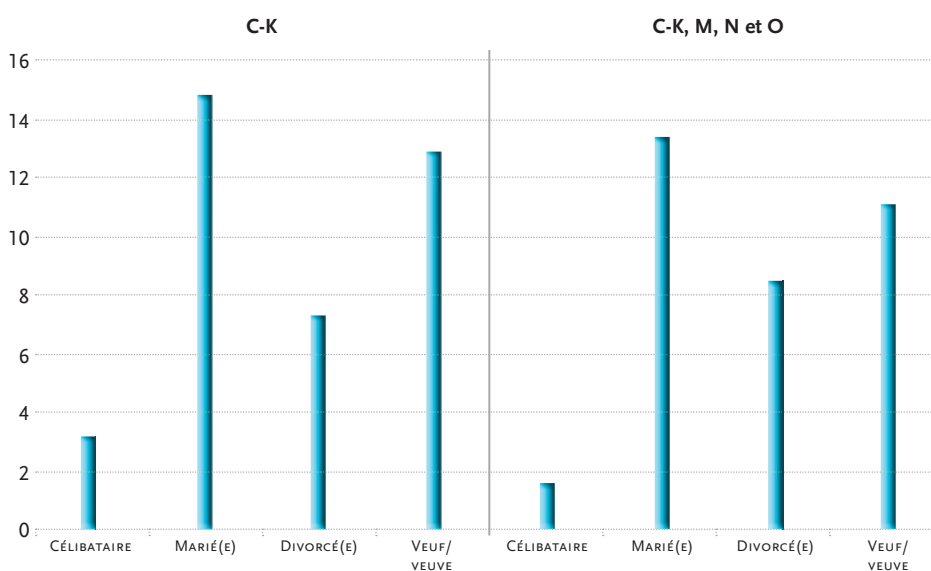


Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

¹⁸ Ces données proviennent de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires et portent sur les travailleurs des secteurs C à K.

Le graphique reprenant les taux d'emploi des hommes et des femmes selon le type de famille permet de voir que les femmes mariées sont moins souvent actives sur le marché du travail que les femmes non mariées. Nous pouvons observer le même phénomène pour les hommes. Les données confirment ainsi en grande partie la répartition traditionnelle des rôles : les taux d'emploi des hommes sont supérieurs à ceux des femmes et cette différence est encore plus prononcée en cas de mariage. Le fait d'avoir des enfants augmente la participation au marché du travail des couples mariés, tant pour les femmes que pour les hommes, mais diminue la participation pour les couples non mariés. De plus, il y a également un effet d'âge qui pourrait jouer : les jeunes couples sans enfant sont peut-être moins souvent mariés que des couples plus âgés où les enfants ont déjà quitté la maison – et qui sont repris dans les données portant sur les couples sans enfant.

GRAPHIQUE 28: Ecart salarial selon l'état civil (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)

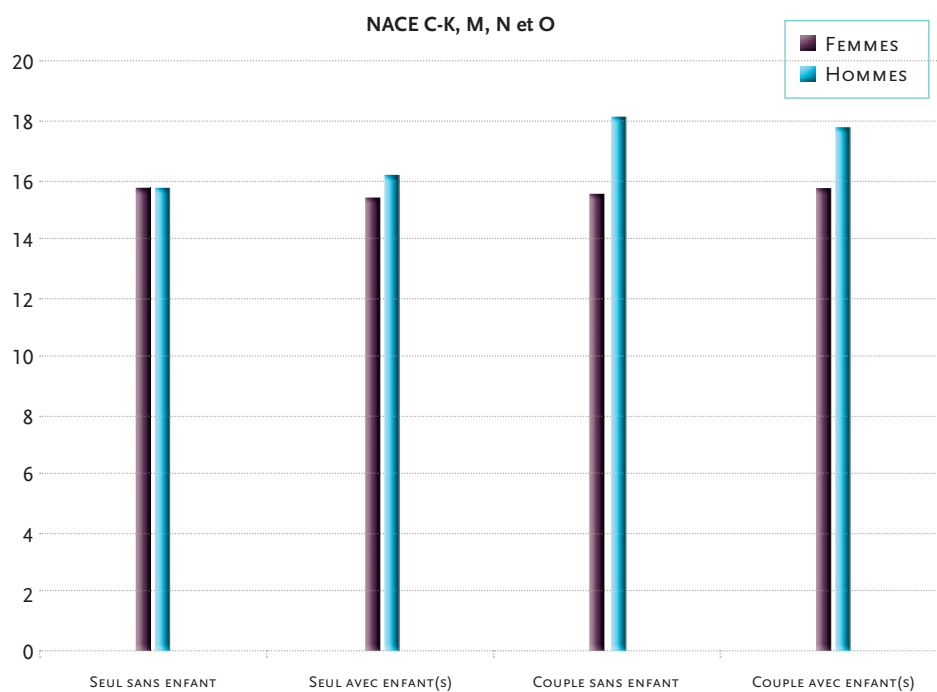
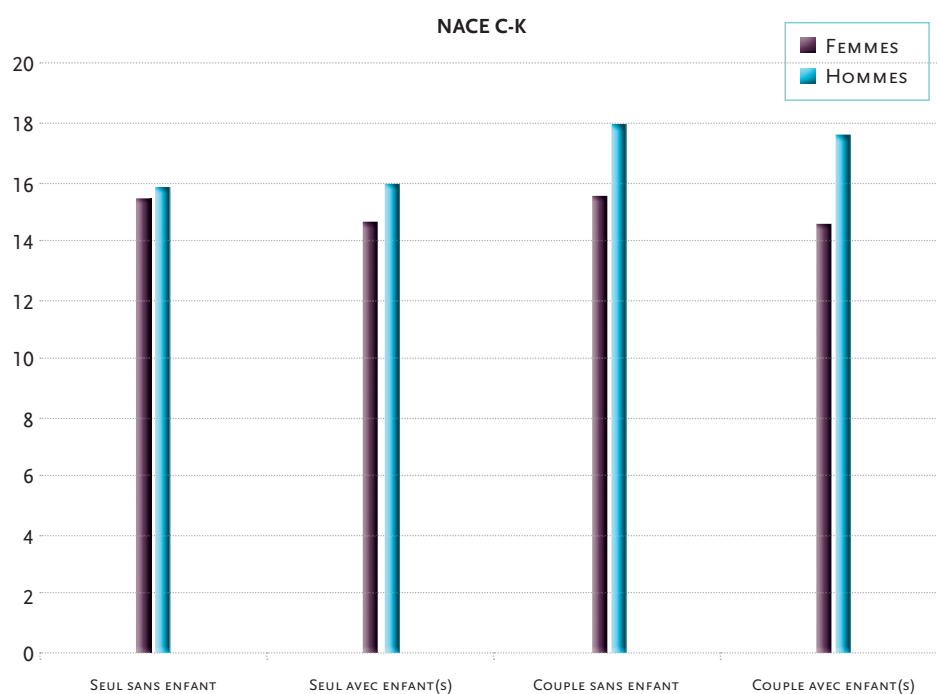


Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Ces 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 (15% pour les secteurs C à K et 13% pour les secteurs C-K, M, N et O) et relativement faible pour les célibataires (3% pour les secteurs C à K et 2% pour les secteurs C-K, M, N et O). La faible différence salariale pour les célibataires peut s'expliquer entre autres par le fait que les célibataires sont en moyenne plus jeunes et en début de carrière ce qui entraîne un impact plus faible de l'ancienneté et des promotions sur le salaire. L'écart salarial a, pour les secteurs C à K et comparé aux données de 2005, légèrement diminué pour les célibataires et les personnes mariées et a légèrement augmenté pour les personnes divorcées et veuves.

Si l'on regarde le salaire horaire brut selon le type de famille, nous observons une image relativement similaire à celle obtenue selon l'état civil. La composition du ménage a un impact plus important sur les hommes : les hommes vivant avec un(e) partenaire ont un salaire plus élevé que ceux qui vivent seuls. Ici aussi, une partie de la différence peut s'expliquer par un effet d'âge. Par contre, la présence ou non d'enfant(s) joue à peine un rôle pour les hommes.

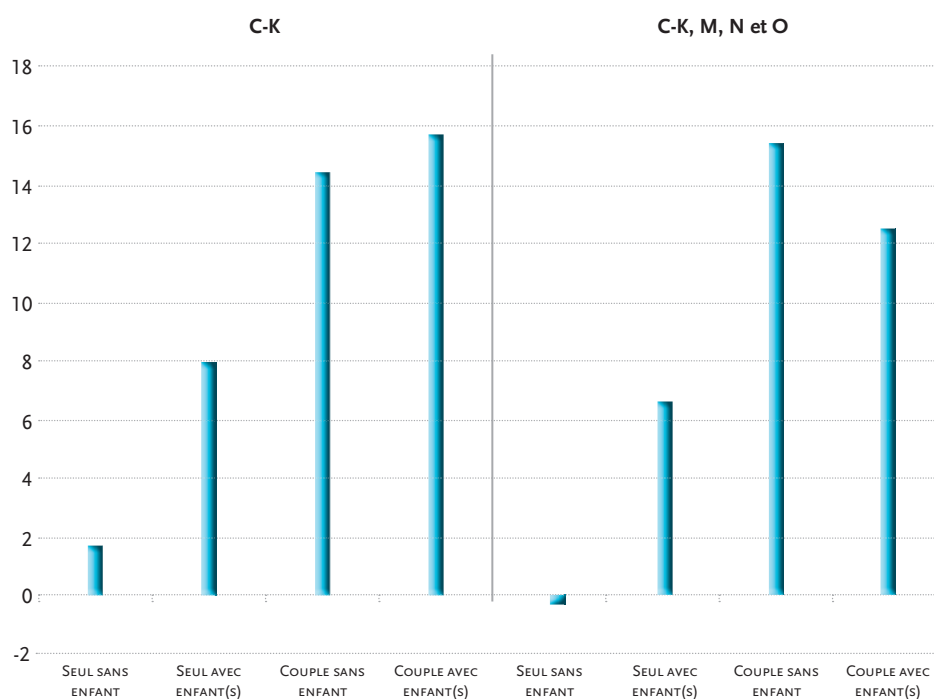
GRAPHIQUE 29 : Salaire horaire brut moyen selon le type de famille (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Pour les femmes, le fait d'avoir un(e) 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 celui des femmes sans enfant. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fin de compte l'écart salarial est faible pour les personnes seules sans enfant, moyen pour les personnes seules avec enfant(s) et élevé pour les couples (tant avec que sans enfant). L'écart salarial a, pour les secteurs C à K et comparé aux données de 2005, légèrement diminué pour les personnes seules sans enfant, seules avec enfant(s) et les couples avec enfant(s) et a légèrement augmenté pour les couples sans enfant.

GRAPHIQUE 30: Ecart salarial selon le type de famille (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)



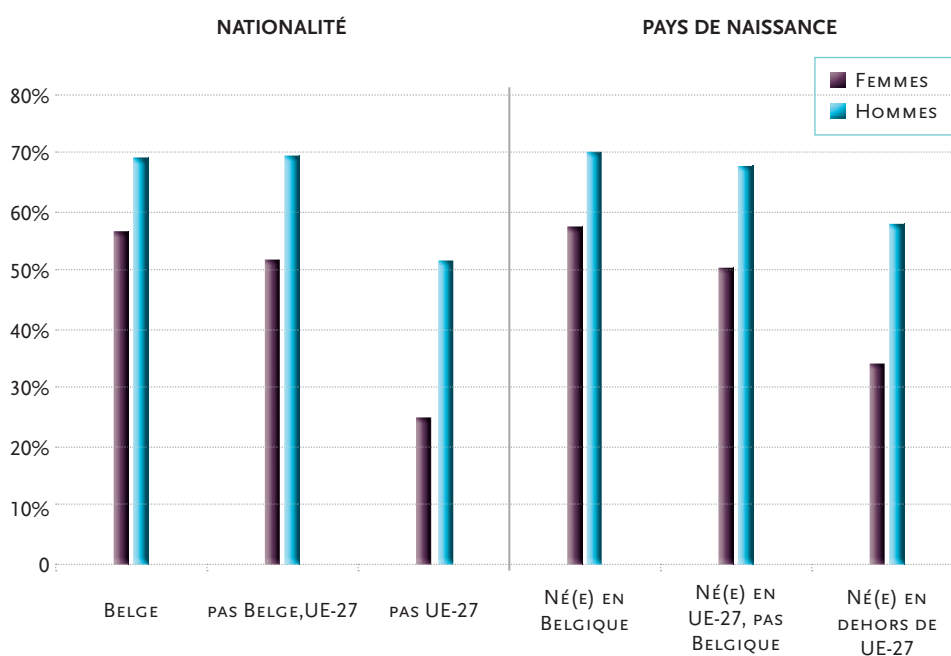
Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Indicateur complémentaire: nationalité

L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. Cette année les données de l'Enquête sur la structure des salaires ont été couplées pour la première fois à la variable nationalité du Registre national, ainsi nous pouvons également présenter l'écart salarial selon la nationalité dans ce rapport. Nous avons créé des catégories afin d'éviter de travailler avec des petits nombres, qui sont moins fiables. Nous présentons d'abord les différences au niveau du taux d'emploi selon la nationalité. En effet, avant de pouvoir parler d'un écart salarial, il faut tout d'abord que les personnes travaillent. Une première inégalité sur le marché du travail concerne le fait de trouver ou pas du travail. Ensuite, nous analysons l'écart salarial selon la nationalité et nous examinons pour quelles nationalités les femmes et les hommes ont un retard salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes belges.

La distinction que l'on fait assez inconsciemment entre autochtones et allochtones n'est 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 étant un « allochtone », tandis qu'un Australien « pure souche » n'est peut-être considéré ni comme étant un « allochtone » ni comme étant un « autochtone ». Lorsque les personnes font, consciemment ou non, des discriminations, elles ne se basent pas sur des caractéristiques objectives. Ceci ne fait que rendre la mesure encore plus difficile. Pour remédier quelque peu à cela, le graphique ci-dessous fait 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 31 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2007)¹⁹



Source : DGSIE, Enquête sur les forces de travail

¹⁹ Ces données ne sont pas disponibles pour 2006.

Lorsque nous examinons le taux d'emploi selon la nationalité, c'est-à-dire la partie de gauche du graphique, nous remarquons que pour les hommes, il n'y a aucune différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE. Dans les deux cas, le taux d'emploi est de 69%. Pour les femmes, il y a une différence. Alors que le taux d'emploi est de 57% chez les femmes belges, il s'élève à 52% 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 à 52% pour les hommes et à 25% pour les femmes. Ceci signifie que seuls 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. Pour les femmes et les hommes nés en Belgique, le taux d'emploi est un peu plus élevé que pour les femmes et les hommes ayant la nationalité belge. Pour les personnes nées dans un autre Etat membre de l'UE, il est à nouveau un peu plus bas. Le fait d'être né dans un pays qui ne fait pas partie de l'UE a cependant un effet moins négatif sur l'emploi que d'avoir une nationalité hors UE. Le taux d'emploi des femmes dans cette catégorie est de 35%, et de 58% pour les hommes. La différence entre le pays de naissance et la nationalité actuelle fonctionne en effet dans deux directions. Les personnes d'origine allochtone et de nationalité belge se trouvent dans la catégorie des « Belges » dans le premier classement, et dans la catégorie « nés dans un pays hors UE » dans le second classement. Nous pouvons peut-être en déduire que les allochtones de nationalité belge s'en sortent relativement mieux sur le marché de l'emploi que les allochtones de nationalité non européenne, mais moins bien que les autochtones.

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

Pour l'écart salarial, nous pouvons affiner d'avantage les catégories de nationalité. Le tableau 20 et le graphique 32 présentent les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel par nationalité de tous les secteurs repris dans l'enquête. Pour éviter tout malentendu, nous précisons qu'il ne s'agit donc pas de l'écart salarial dans ces différents pays.

TABLEAU 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial selon la nationalité chez les travailleurs à temps plein et à temps partiel en Belgique (secteurs NACE C-K, M, N et O) (2006)

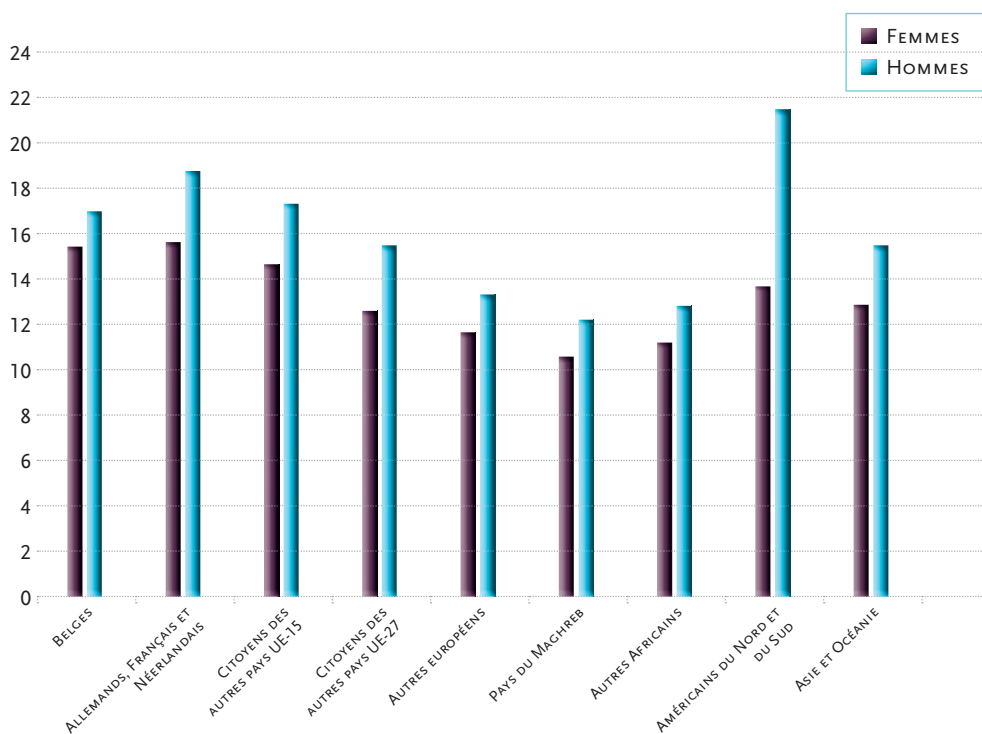
Nationalité	Femmes	Hommes	Ecart salarial
BELGES	15,36	17,11	10%
ALLEMANDS, FRANÇAIS ET NÉERLANDAIS	15,53	18,88	18%
CITOYENS DES AUTRES PAYS DE L'UE-15 ²⁰	14,74	17,38	15%
CITOYENS DES AUTRES PAYS DE L'UE-27 ²¹	12,68	15,50	18%
EUROPÉENS NON UE-27 (Y COMPRIS TURCS ET RUSSES)	11,57	13,38	14%
PAYS DU MAGHREB	10,64	12,08	12%
AUTRES AFRICAINS	11,25	12,66	11%
AMÉRICAINS DU NORD ET DU SUD	16,96	21,26	20%
ASIE ET OCÉANIE	12,94	15,30	15%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

20 C'est-à-dire UE-15 à l'exception de la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas : il s'agit donc de l'Italie, le Luxembourg, l'Irlande, le Royaume-Uni, le Danemark, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, la Finlande, la Suède et l'Autriche.

21 C'est-à-dire les pays de l'UE-27 à l'exception de la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas et des pays de la précédente note : il s'agit donc de l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie, la Slovénie, Chypre, Malte, la Bulgarie et de la Roumanie.

GRAPHIQUE 32 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) (secteurs NACE C-K, M, N et O) des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon la nationalité en Belgique (2006)



Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Nous remarquons immédiatement que les écarts salariaux majeurs vont de pair avec des salaires (masculins) élevés. Le salaire horaire brut moyen des travailleurs nord- et sud-américains dans notre pays s'élève à 21,26 euros. Pour les travailleurs de nationalité française, néerlandaise et allemande, il est de 18,88 euros. Les salaires horaires bruts moyens des femmes de ces nationalités sont également plus élevés que ceux des femmes belges, mais la différence est beaucoup plus petite. Pour ces catégories de travailleurs – et certainement pour les Nord-Américains – nous pouvons supposer qu'ils ne viennent pas uniquement en Belgique en raison des chances d'être au travail tout court, mais également en espérant trouver un travail bien rémunéré. Il faut cependant ajouter qu'il existe une grande différence sur le plan du genre ; il semble s'agir d'emplois bien rémunérés, surtout pour les hommes.

Vu que l'écart salarial est calculé ici sur base des salaires horaires bruts au sein de tous les secteurs repris, y compris l'enseignement, le chiffre relatif à la Belgique est en fait moins élevé qu'en réalité (voir plus haut).

Les données salariales relatives aux travailleurs originaires des autres « anciens » Etats membres européens englobent les données des Danois, des Finnois, des Suédois, des Grecs, des Italiens, des Espagnols, des Portugais, des Luxembourgeois, des Autrichiens, des Irlandais et des Britanniques dans notre pays. Bien que les données salariales moyennes se rapprochent le plus de celles des Belges, les salaires des femmes et des hommes divergent cependant d'avantage, ce qui rend l'écart salarial plus grand, à savoir 15%.

Lorsque nous analysons les nouveaux Etats membres, nous remarquons surtout la forte diminution des salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes. Mais cette diminution est plus importante pour les femmes et donc l'écart salarial monte alors à 18%.

Pour les autres pays européens, les salaires horaires bruts moyens sont encore plus faibles, à savoir 11,57 euros pour les femmes et 13,38 euros pour les hommes. Cette catégorie reprend également les Russes et les Turcs. Les salaires relativement bas de nombreux travailleurs turcs dans notre pays ont surtout un impact important sur la moyenne des hommes. Les Turcs composent en effet 62% de cette catégorie chez les hommes. Chez les femmes, ce pourcentage n'est que de 18%.

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. L'écart salarial y est à chaque fois de 11%.

L'Asie et l'Océanie forment une catégorie qui regroupe divers petits groupes. En moyenne, les salaires y sont assez proches de ceux de l'UE-27.

Outre l'écart salarial entre les femmes et les hommes pour les différentes nationalités représentées dans notre pays, nous pouvons également étudier le retard salarial de ces nationalités par rapport aux femmes et aux hommes belges. Le tableau 21 présente ces écarts salariaux par nationalité. L'écart salarial est négatif pour les catégories qui perçoivent un salaire horaire moyen plus élevé que les belges.

TABLEAU 21 : Différence (en euros) et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (secteurs NACE C-K, M, N et O) (2006)²²

	Femmes		Hommes	
	Différence salariale par rapport aux femmes belges	Ecart salarial par rapport aux femmes belges	Différence salariale par rapport aux hommes belges	Ecart salarial par rapport aux hommes belges
ALLEMANDS, FRANÇAIS ET NÉERLANDAIS	-0,17	-1%	-1,77	-10%
CITOYENS DES AUTRES PAYS DE L'UE 15 ²³	0,62	4%	-0,27	-2%
CITOYENS DES AUTRES PAYS DE L'UE 27 ²⁴	2,68	17%	1,61	9%
AUTRES EUROPÉENS	3,79	25%	3,73	22%
PAYS DU MAGHREB	4,72	31%	5,03	29%
AUTRES PAYS AFRICAINS	4,11	27%	4,45	26%
AMÉRICAINS DU NORD ET DU SUD	-1,6	-10%	-4,15	-24%
ASIE ET OCÉANIE	2,42	16%	1,81	11%

Source : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires et Registre national

Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, les 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. A l'exception des autres pays africains, le retard des femmes est à chaque fois considérablement plus important que celui des hommes. Ceci est également valable pour les femmes des nouveaux Etats membres de l'EU et d'Asie et d'Océanie. Pour les nationalités qui gagnent en moyenne plus que les Belges (écart salarial négatif), l'avance des femmes est également toujours plus petite que celle des hommes, voire même totalement absente.

22 Pour les femmes avec d'autres nationalités, nous prenons comme point de référence 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 ici aussi être le salaire horaire brut des hommes belges. Nous n'avons pas opté pour cette possibilité, afin d'illustrer le double retard.

23 C'est-à-dire UE-15 à l'exception de la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas : il s'agit donc de l'Italie, le Luxembourg, l'Irlande, le Royaume-Uni, le Danemark, la Grèce, l'Espagne, le Portugal, la Finlande, la Suède et l'Autriche.

24 C'est-à-dire les pays de l'UE-27 à l'exception de la Belgique, l'Allemagne, la France et les Pays-Bas et des pays de la précédente note : il s'agit donc de l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, la République tchèque, la Slovaquie, la Hongrie, la Slovaquie, Chypre, Malte, la Bulgarie et de la Roumanie.

III. Décomposition de l'écart salarial

Indicateur 6

Les indicateurs 1 à 5 sont de nature descriptive: ils reflètent la façon dont l'écart salarial varie en fonction de certaines caractéristiques c'est-à-dire l'âge, la formation, le secteur, la composition du ménage. L'indicateur 6 étudie le rapport entre l'écart salarial et ces variables. Au moyen d'une méthode économétrique, l'écart salarial est réparti en différentes composantes et permet de voir dans quelle mesure la variation dans les salaires entre les femmes et les hommes peut être attribuée à un certain nombre de facteurs connus.

Ainsi, l'écart salarial se compose d'une partie expliquée et d'une partie inexpliquée. La partie expliquée reproduit la forte influence des différentes caractéristiques de la position des hommes et des femmes sur le marché du travail telle qu'une forte présence des femmes dans des secteurs moins rémunérateurs ou une moins grande ancienneté des femmes 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 sur le marché du travail, si les femmes n'ont parfois pas d'autres choix que de travailler à temps partiel ou dans certains secteurs moins attrayants, ceci peut expliquer l'écart salarial mais cela ne le rend pas légitime pour autant. La partie inexpliquée est ce qui reste de l'écart salarial: même en ayant les mêmes caractéristiques que les hommes, les femmes gagnent moins. Même en ayant une ancienneté égale et un âge égal dans le même secteur et la même profession, les femmes gagnent en moyenne moins. Il faut cependant remarquer que l'écart salarial pourrait être mieux expliqué si nous disposions de données encore plus détaillées. Ainsi, il apparaît qu'un diplôme universitaire par exemple est moins rentable pour les femmes. 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 évidente, il est difficile de se prononcer plus sur ce sujet. La partie inexpliquée de l'écart salarial se compose donc de deux facteurs: ce qui n'est pas encore expliqué (principalement en raison du manque de données relatives à certaines caractéristiques) et ce qui est inexplicable, car c'est une conséquence d'une pure discrimination salariale.

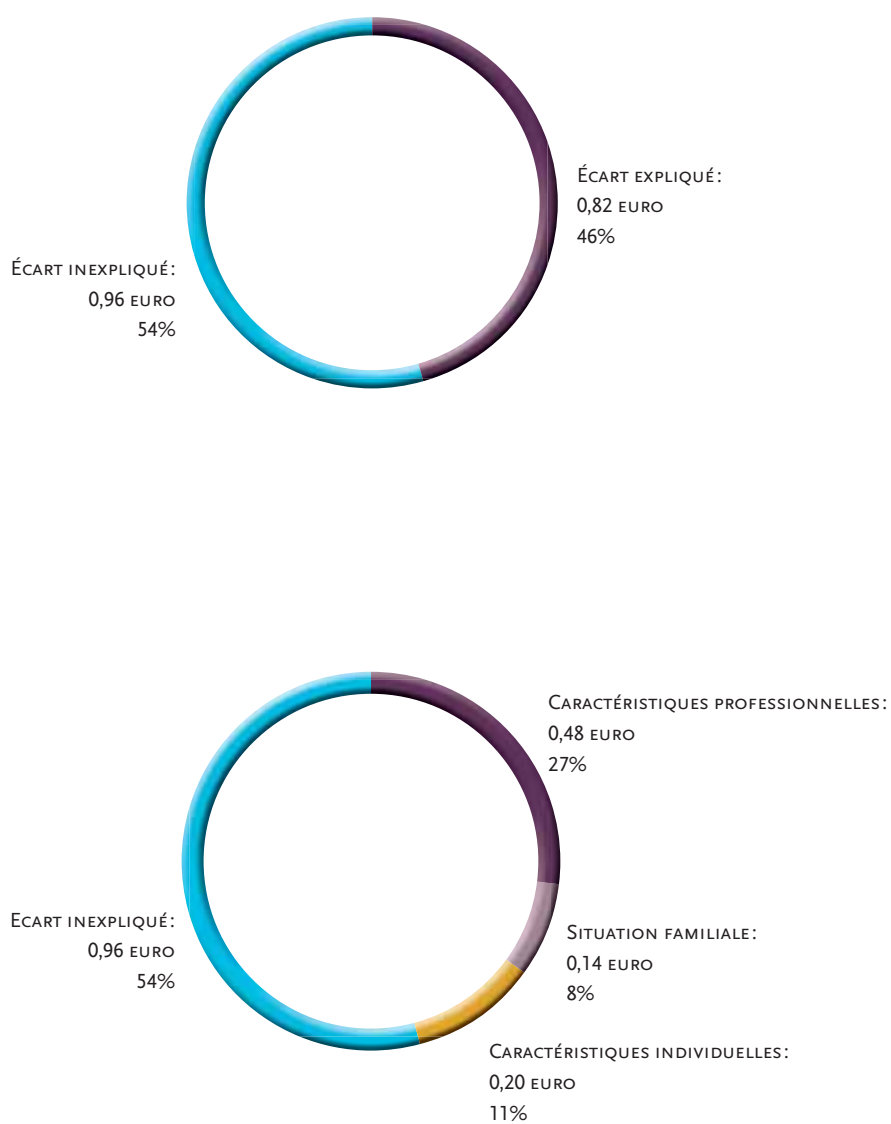
Le modèle traditionnellement utilisé pour la décomposition de l'écart salarial est la décomposition Oaxaca-Blinder. Une estimation du salaire des femmes et des hommes est établie sur base des variables connues. Les deux estimations de salaire sont ensuite comparées afin d'étudier la différence. Nous utilisons dans ce rapport la décomposition Oaxaca-Blinder parce qu'elle a été reprise dans la liste d'indicateurs approuvée par le Conseil de l'Union européenne en 2001. Il existe cependant d'autres modèles explicatifs permettant d'analyser l'écart salarial.

Les résultats de l'indicateur 6 pour 2006 sont similaires à ceux de 2005 mais pas totalement comparables car le modèle de décomposition a été appliqué pour les secteurs C-K, M, N et O tandis que les données du rapport précédent ne portaient que sur les secteurs C à K. Cependant, les paramètres statistiques permettant de tester la fiabilité de l'analyse confirment la valeur du modèle.²⁵

Tout comme l'an dernier, 46% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des onze facteurs définis. 54% ne peuvent par conséquent pas être expliqués. En réalité, la partie expliquée a légèrement diminué en passant de 0.4637 à 0.4623.

²⁵ Le modèle ainsi que toutes les variables qui y sont reprises ont une signification sur le plan statistique; la majorité avec une valeur p inférieure à 0,0001. Le coefficient de détermination est de 51,22% pour les femmes et de 53,09% pour les hommes.

GRAPHIQUE 33 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée



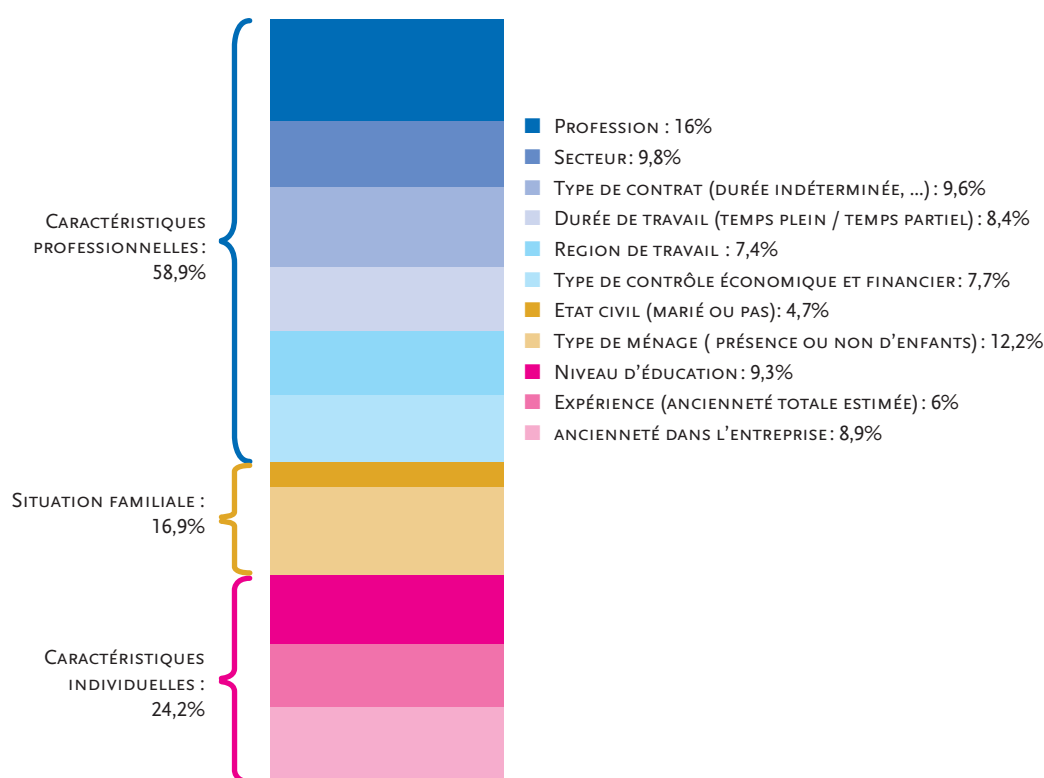
Source et calculs : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

« Expliquée » signifie, comme développé plus haut, expliquée sur base des variables reprises dans le modèle. Et ces variables sont nombreuses. Les facteurs les plus 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 ont déjà été abordés dans ce rapport. 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, qui est de 46%, peut à son tour être subdivisée: 27% de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 11% à des caractéristiques individuelles et 8% à la situation familiale.

La partie expliquée est analysée en détail dans le graphique ci-dessous.

GRAPHIQUE 34 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée



Source et calculs : DGSIE, Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Presque 60 % 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 16% de l'écart salarial expliqué et le secteur 10%. L'image est complétée par le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée, 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 s'il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise.

La situation familiale compte pour 17% de l'écart salarial expliqué. C'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance (pour 12,2%). 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.

Seuls 24% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. Si nous convertissons cela en différence au niveau du salaire horaire brut moyen, il s'agit de 20 eurocents. A première vue, nous semblons ici arriver à la partie plus ou moins « justifiée » de l'écart salarial. Mais il ne faut pas se fier aux apparences. Sur ce plan aussi, l'émancipation est encore une nécessité: il faut briser les choix d'étude stéréotypés et accorder une attention particulière au manque de stabilité et à l'interruption de la carrière.

Résumé et conclusion

I. Ecarts salariaux généraux

Ce rapport a été élaboré en fonction du développement des indicateurs. Nous partons ici des chiffres plus généraux, pour aborder ensuite les détails, en renvoyant à chaque fois aux tableaux concernés.

Quelle est l'importance de l'écart salarial?

1. Pour 2006, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus s'élève à 11%. (tableau 10)
2. Pour 2006, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus est de 25%. L'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité dans les salaires annuels. (tableau 11)
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 16%, pour les employés à 27%. L'écart salarial est de 7% pour les contractuels du secteur public et de -1% pour les fonctionnaires statutaires. (tableau 10)
4. Calculés sur base des salaires annuels, ces chiffres s'élèvent respectivement à 37% et 38% 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 20% et 11%. Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a donc un gros impact sur les différences salariales moyennes. (tableau 11)
5. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein est de 12%. Jusqu'en 2007, c'était l'indicateur officiel de l'écart salarial. (tableau 1)
6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 24%. C'est l'indicateur de l'equal pay day. (tableau 6)

L'écart salarial diminue-t-il?

7. Une diminution évidente de l'écart salarial est perceptible dans les données d'enquête de 2006. L'évolution plus stable des données de l'ONSS met cependant en garde contre une interprétation trop optimiste. Les années à venir nous montreront dans quelle mesure la diminution de 2006 se poursuit.
8. 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.

Comparaison européenne

9. En comparaison avec d'autres pays européens, la Belgique a un écart salarial plutôt restreint. Les autres pays qui obtiennent un bon score sont le Luxembourg, la Hongrie, la Slovaquie, la Bulgarie et la Roumanie.
10. Dans 11 des 27 pays membres de l'UE, l'écart salarial en 2006 a augmenté par rapport à 2002. En Suède, il est même passé de 16 à 26%. (tableau 12)

L'enseignement, la santé et le secteur socioculturel

11. L'Enquête sur la structure et la répartition des salaires a été élargie en 2006. Pour trois années sur quatre, les secteurs de l'industrie et les services marchands (les secteurs C à K de la nomenclature NACE Rev. 1.1) sont interrogés pour les entreprises employant au moins 10 travailleurs. L'année où l'on fait des comparaisons européennes (2006, 2010, ...), on ajoute les secteurs de l'éducation, de la santé ainsi que le secteur socioculturel (les secteurs M, N et O) pour les 'entreprises' (succursales locales) d'au minimum 10 travailleurs.

12. Pour la plupart des indicateurs, l'écart salarial diminue dès que le secteur semi-public est repris dans la comparaison.
13. L'écart salarial est de 13% dans l'enseignement, de 6% dans le secteur des soins de santé et de 16% dans le secteur socioculturel. Les femmes sont majoritaires dans ces secteurs. (tableau 5)

L'écart salarial global

14. En 2006, 45,60% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 40,87% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 37,06% de la masse salariale (90.268.400.521 euros).
15. Sur base de leur proportion parmi les travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 7,710 milliards d'euros de plus en 2006. Et 3,439 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.
16. En 2006, la part des femmes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale est légèrement plus élevée qu'en 2005, une tendance également observée au cours des années précédentes. Nous constatons cependant que les montants de l'écart salarial global, en tenant compte de l'évolution des prix, sont du même ordre de grandeur, ou augmentent même légèrement.
17. Une femme sur deux gagne moins de 2.250 euros bruts par mois alors que ce n'est le cas que pour deux hommes sur cinq. (tableau 13)
18. Presque deux hommes sur dix gagnent plus de 3.500 euros bruts par mois alors que seule une femme sur dix a un tel salaire. (tableau 13)

II. Facteurs

Travail à temps partiel

16. Seuls 10,5% des salariées à temps partiel et 8,8% des salariés à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. (tableau 14)
17. 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, 11% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 8% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.
18. Une salariée active à temps partiel gagne 14% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel (secteurs C-K, M, N et O). Si l'on ne prend en compte que l'industrie et les services marchands, cet écart salarial monte à 18%. (tableau 15)

Age

19. L'écart salarial augmente avec l'âge. Chez les salariés actifs à temps plein, l'écart salarial est de 17% chez les plus de 55 ans et de 9% pour la tranche d'âge des 45-54 ans. Pour les travailleurs à temps partiel, il est de 18% pour la tranche d'âge la plus âgée, et de 16% pour la seconde tranche la plus âgée.
20. La différence entre les femmes et les hommes au niveau du taux d'emploi augmente elle aussi avec l'âge.
21. Au sein de la tranche d'âge la plus jeune, l'écart salarial augmente rapidement avec quelques années d'ancienneté.

Niveau de formation

22. L'écart salarial est plus élevé chez les personnes hautement diplômées: 22% chez les salariés hautement diplômés travaillant à temps plein et 21% chez ceux travaillant à temps partiel.
23. 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.

Ségrégation

24. Tout comme les années précédentes, nous retrouvons l'écart salarial le plus important dans le secteur de l'habillement et des fourrures. Ici aussi, il existe une forte ségrégation verticale: alors que 78% des travailleurs actifs dans ce secteur sont des femmes, presque aucune femme n'y exerce une fonction dirigeante. (tableau 16)

25. Les autres secteurs où nous observons un important écart salarial sont le secteur de la production et de la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude, des transports aériens, de la fabrication de machines de bureau et de matériel informatique et des auxiliaires financiers. (tableau 16)
26. Seule la métallurgie compte proportionnellement plus de femmes dans le management que dans le secteur même. Il persiste cependant toujours un écart salarial de 4%. (tableau 16)
27. C'est parmi les dirigeants que l'écart salarial est le plus important, à savoir 33%. Seuls 23% de ces dirigeants sont des femmes. (tableau 18)
28. Pour ce qui est des personnes exerçant des « professions intellectuelles et scientifiques » (p.e. les juristes, les scientifiques sociales, les artistes) et travaillant comme salariés, l'écart salarial s'élève à 20%.
29. 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 à des sociétés employant entre 500 et 999 travailleurs.

Etat civil et composition de famille

30. L'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires était de 14,54 euros en 2006, contre 18,47 euros pour les hommes mariés. La différence d'âge moyen n'explique que partiellement cet écart.
31. Pour chaque état civil le taux d'emploi des hommes est supérieur à celui des femmes, et cette différence est encore plus prononcées dans le cadre du mariage.
32. 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 (15% pour les secteurs C à K et 13% pour les secteurs C-K, M, N et O) et relativement faible pour les célibataires (3% pour les secteurs C à K et 2% pour les secteurs C-K, M, N et O).
33. Le fait d'avoir un(e) partenaire joue un rôle important chez les hommes : les hommes vivant avec un(e) 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.
34. Pour les femmes, le fait d'avoir un(e) 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.
35. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fine l'écart salarial est faible pour les personnes seules sans enfant, moyen pour les personnes seules avec enfant(s) et élevé pour les couples (tant avec que sans enfant).

Nationalité

36. Pour les hommes, il n'y a aucune différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE au niveau du taux d'emploi. Dans les deux cas, le taux d'emploi est de 69%. Pour les femmes, il y a une différence : alors que le taux d'emploi est de 57% chez les femmes belges, il s'élève à 52% pour les femmes des autres pays membres de l'UE.
37. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union Européenne, le taux d'emploi descend à 52% pour les hommes et à 25% 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.
38. Les femmes de nationalité hors UE n'ont pas 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 pas non plus la moitié des chances d'être au travail que les femmes belges, ou les femmes provenant des autres pays de l'UE. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par "l'écart ethnique".
39. Les Allemands, les Français et les Néerlandais, ainsi que les Américains, qui travaillent en Belgique gagnent en moyenne plus que les Belges ; il s'agit d'emplois bien rémunérés, surtout pour les hommes. Pour ces catégories de nationalité, il existe un écart salarial de respectivement 18% et 20%. (tableau 20)
40. 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 encore 11 à 12% de moins que les hommes. (tableau 20)
41. 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. A l'exception des autres pays africains, le retard des femmes est à chaque fois considérablement plus important que celui des hommes. (tableau 21)

III. Le poids relatif de ces facteurs

42. 46% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 54% ne peuvent être expliqués.
43. Dans la partie expliquée, presque 60 % 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 16% de l'écart salarial expliqué et le secteur 10%.
44. La situation familiale explique 17% de l'écart salarial expliqué. C'est surtout le fait d'avoir ou non des enfants qui a de l'importance (12%).
45. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 24% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.

Les constatations faites dans le rapport 2009 correspondent en grande partie à celles du rapport 2008. La différence majeure réside dans la diminution de trois points de pourcent pour la plupart des indicateurs de l'écart salarial. Ce n'est cependant qu'au cours des prochaines années que l'on saura dans quelle mesure cette diminution peut être considérée comme une tendance. L'évolution plus stable des données de l'ONSS met en garde contre une interprétation trop optimiste. En outre, il ressort de l'évolution de l'écart salarial dans les autres pays membres de l'UE, comme par exemple la Suède, que l'écart salarial entre les femmes et les hommes peut également évoluer de façon (très) négative.

Cette année encore, un certain nombre de nouveaux indicateurs ont été repris dans le rapport. L'ajout majeur concerne les données d'enquête des secteurs M, N et O, c'est-à-dire l'éducation, la santé et le secteur socioculturel. Bien que cela fournisse des informations supplémentaires précieuses sur trois secteurs importants, où les femmes constituent la majorité, ceci amène des complications méthodologiques. Ainsi, les secteurs supplémentaires risquaient de compliquer la comparaison entre les années. Afin de remédier à ce défaut, de très nombreux indicateurs ont été dédoublés. De plus, les salaires horaires artificiellement élevés du secteur de l'enseignement représentaient un défi pour les statisticiens. Un second ajout est l'écart salarial selon la taille de l'entreprise. Vu que les femmes sont plus souvent employées dans des petites entreprises ou organisations, et que les salaires y sont en moyenne plus bas, la taille de l'entreprise crée en fait une forme supplémentaire de ségrégation sur le marché de l'emploi. Un troisième nouvel indicateur majeur est l'écart salarial selon la nationalité. Ici, nous devons tout d'abord constater qu'il existe d'importantes différences dans le taux d'emploi et les salaires moyens, et ensuite que la différence de salaire des femmes allochtones est à chaque fois plus grand que celui des hommes.

Recommandations politiques

Le présent rapport met en lumière les différentes facettes de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et attire ainsi l'attention sur un double message. Il montre d'un côté que l'écart salarial existe, peu importe le point de vue adopté pour l'examiner. Et de l'autre côté, il souligne le constat que l'approche de l'écart salarial doit agir sur un grand nombre de facteurs différents pour obtenir des résultats durables.

Cette constatation est le point de départ des recommandations émises par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale dans ce troisième rapport sur l'écart salarial. Elles correspondent de ce fait évidemment aux recommandations formulées dans les deux éditions précédentes. Il nous semblait cependant approprié de poursuivre la concrétisation des suggestions politiques et de les placer d'avantage dans une approche cohérente. Il faut en outre regarder vers le long terme : l'écart salarial est en majeure partie la conséquence de la structure du marché du travail et il est lié à la position différente occupée par les femmes et les hommes sur ce marché. Nous retrouvons d'un côté les différentes formes de ségrégation : les femmes sont plus fréquemment employées dans des secteurs, des fonctions et des petites entreprises où les salaires sont moins élevés, et elles accèdent plus difficilement aux positions dirigeantes. De l'autre côté, les femmes sont également sur-représentées dans les catégories les plus vulnérables du marché du travail : elles travaillent plus souvent à temps partiel, interrompent plus fréquemment leur carrière et ont plus souvent que les hommes un contrat temporaire. Pour réaliser l'égalité, il est d'un intérêt essentiel d'améliorer la position des femmes sur le marché du travail. Et peut-être aussi d'offrir une meilleure protection aux catégories les plus faibles.

L'écart salarial est par ailleurs lié à l'ensemble de la carrière, voire même à la totalité du cycle de vie. Les causes de la ségrégation sur le marché du travail se situent en partie au niveau des choix stéréotypés des métiers, dont la base est posée dès les premières années de la vie, lorsque les garçons apprennent ce que signifie être un garçon et les filles ce que signifie être une fille. La ségrégation est également une réalité à laquelle les personnes sont confrontées dès leur entrée sur le marché du travail. Pour de très nombreux emplois, les attentes stéréotypées relatives au sexe déterminent les chances des femmes et des hommes. Lorsque les gens choisissent d'avoir des enfants, des obstacles spécifiques surviennent à nouveau. La répartition encore majoritairement inégale des tâches familiales et des soins apportés aux membres de la famille réduit surtout pour les femmes le temps qu'elles peuvent investir dans leur emploi. Actuellement, l'écart salarial persiste : le partenaire qui gagne le moins ira plutôt travailler moins d'heures, ce qui réduit une fois encore considérablement les chances d'augmentations salariales et de promotions ultérieures. Moins de chances de promotion signifie moins de femmes aux postes dirigeants. De plus, la ségrégation verticale est également favorisée par l'évaluation – correcte ou non – de nos propres chances et l'appréciation – teintée ou pas par des préjugés – des capacités des femmes.

Il n'y a pas que les causes qui sont une histoire de long terme; les conséquences de la différence salariale restent elles aussi perceptibles à vie, jusqu'à la construction de la pension. L'écart salarial ne peut par ailleurs pas être dissocié d'un écart au niveau des revenus et du maintien de l'inégalité au sein de la société.

Comme les causes de l'écart salarial surviennent en majeure partie sur le long terme, son élimination sera également par définition un travail de longue haleine. Nous ne pouvons espérer que des résultats limités sur le court ou le moyen terme. Mais cette constatation n'est pas une raison pour baisser les bras.

L'« écart salarial » le plus important est en réalité celui qui existe entre une personne qui travaille et une personne qui ne travaille pas du tout. Lorsque nous parlons de l'écart salarial, il ne faut pas perdre cela de vue. Les femmes sont sur-représentées dans le groupe des personnes qui ne travaillent pas. Une politique visant à combattre l'écart salarial de genre doit donc être intégrée dans une approche générale visant à améliorer le fonctionnement du marché du travail et à augmenter le taux d'emploi. La directive à ce sujet est indiquée dans la Stratégie européenne pour l'Emploi, qui présuppose par ailleurs explicitement comme objectif l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Dans le cadre de cette Stratégie, notre pays reçoit chaque année, comme les autres Etats-membres, des recommandations du Conseil européen, préparées par la Commission. La meilleure garantie afin d'améliorer la position des femmes sur le marché du travail, est de disposer d'une politique énergique axée sur une augmentation sensible du taux d'activité, coordonnée entre les différents niveaux politiques, afin de répondre à ces recommandations.

1. Travailler à une formation des salaires sexuellement neutre

Une partie de l'inégalité observée au niveau du salaire moyen des femmes et des hommes se situe dans les systèmes de rémunération qui ont historiquement 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.²⁶

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. Malgré les engagements pris à ce propos dans les accords interprofessionnels successifs, les progrès sur le terrain restent trop limités. Les actions totalement volontaires ne semblent souvent pas suffire. Bien qu'un certain nombre de conventions de travail concrètes relatives à l'égalité salariale aient été conclues et que des efforts aient été fournis, le problème n'est pas entièrement résolu. La convention collective de travail 25ter, qui est entrée en vigueur le 9 juillet 2008, 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. Nous plaidons cependant pour une étape supplémentaire, à savoir l'examen, par une instance indépendante, de la neutralité de genre de la formation salariale et de l'évaluation de fonctions au sein de chaque commission paritaire. Sur base de cet avis, nous pourrions alors demander aux partenaires sociaux de mettre sur pied un plan d'action visant, après par exemple cinq périodes de négociation, en d'autres mots après dix ans, une formation neutre des salaires avec une nouvelle classification de fonctions – comme nous le savons, ce sont les classifications de fonctions analytiques qui offrent les meilleures garanties. Les commissions paritaires qui refusent d'établir un plan d'action ou qui ne s'y tiennent pas, peuvent alors être sanctionnées en ne déclarant plus leurs CCT comme généralement obligatoires. Cette approche permet d'un côté d'éviter un cadre légal

²⁶ Il s'agit du CD-rom « Evaluation et Classification de fonctions. Des outils pour l'égalité salariale », du manuel « Classification de fonctions sexuellement neutre » et de la checklist pratique intitulée « Checklist non-sexisme dans l'évaluation et la classification des fonctions ». Le site web du projet EVA est le suivant: www.iefh.be. Vous trouverez les coordonnées de l'Institut dans le colophon.

déjà trop rigide, que la liberté de négociation limiterait trop fortement, et d'un autre côté de laisser définitivement derrière nous cette période d'illusions douces mais sans engagement.

Vu que, sous l'impulsion de la réglementation européenne, on met progressivement un terme aux structures barémiques basées sur l'âge et que les barèmes sont actuellement à nouveau discutés au sein de nombreuses commissions paritaires, ce serait une occasion manquée de ne pas saisir cette opportunité pour renforcer d'avantage la neutralité de genre des nouveaux systèmes et veiller à ce que de nouvelles discriminations liées au genre ne surviennent pas. Ainsi, l'utilisation du facteur ancienneté pour fixer le salaire implique le risque de désavantager les personnes ayant une carrière discontinue ou compliquée – principalement des femmes.

2. Forcer les bastions masculins et féminins

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 remplissent consciemment une fonction d'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 et le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale sont convaincus 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.

Concrètement, on pourrait également promouvoir la réalisation d'une plus grande égalité sur le marché du travail en passant par les services de placement professionnel (VDAB, Forem, Actiris, ADG). Nous plaidons cependant pour que toutes les mesures professionnelles actives, comme entre autres les formations, s'adressent explicitement tant aux hommes qu'aux femmes, et pour que l'on mesure en outre dans quelle mesure les femmes et les hommes sont effectivement atteints par ces mesures. A titre complémentaire, on peut prévoir que toute offre d'emploi envoyée aux demandeurs d'emploi par les services de placement professionnel soit à chaque fois envoyée tant aux hommes qu'aux femmes.

3. Faciliter les transitions

Une troisième façon d'aborder l'écart salarial consiste à éliminer les obstacles qui 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.

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.

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 paire 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. A 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.

Il est également essentiel de développer un réseau étendu de possibilités de garderie de qualité. A 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 Mathews », 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.

4. Briser le plafond de verre

Les femmes accèdent toujours moins facilement aux positions élevées dans les entreprises et le secteur public. A ce propos, nous avons déjà mentionné plus tôt l'importance pour les pouvoirs publics de remplir une fonction d'exemple.

En Norvège, on a atteint des résultats innovateurs en imposant un quota pour les conseils d'administration des entreprises publiques et (partiellement) privées. Il serait peut-être judicieux de faire ce même exercice pour la Belgique. Une disposition légale fixant que chaque conseil d'administration et chaque direction d'une institution publique, d'une organisation ou entreprise sociale ne peut contenir plus de deux tiers de membres du même sexe permettrait, à relativement court terme, de faire tomber tant les plafonds de verre que les bastions masculins. Lorsqu'il est impossible d'atteindre un consensus pour la mise en place d'un quota, on pourrait au moins mettre en avant le principe de l'égalité – avec pour objectif minimum la répartition deux tiers-un tiers. Les institutions et organisations peuvent alors approuver publiquement ce principe.

De façon moins radicale mais non moins nécessaire, il faudrait mettre sur pied des mesures visant à répartir équitablement entre les femmes et les hommes les formations proposées par l'employeur. Sur le marché du travail d'aujourd'hui, et certainement sur celui de demain, la formation est en effet la clé d'une plus grande sécurité d'emploi, de meilleurs postes et de fonctions plus élevées. Pour citer un exemple concret, nous constatons par exemple toujours un important écart de genre dans le système du congé-éducation payé.

5. Renforcer la sensibilisation aux négociations

Une petite partie de l'écart salarial peut être traitée individuellement. Il s'agit principalement des personnes hautement diplômées exerçant des fonctions mieux rémunérées et disposant donc d'une plus grande marge de négociation. La pratique montre en effet que les femmes et les hommes négocient différemment leur salaire et leurs conditions de travail avec leur employeur. Sur ce plan, il est nécessaire de sensibiliser d'avantage le public sur le comment et le pourquoi des négociations. Lors de ces négociations, les employeurs devraient pouvoir présenter un aperçu clair des diverses compensations possibles pour l'ardeur au travail (en termes de salaire, d'autres avantages, horaires de travail flexibles,...). De plus, la fiche de salaire doit également être plus transparente, et faire référence au barème salarial en vigueur (la catégorie dans la classification de fonctions) et aux différentes formes de rémunérations perçues. Les services de placement professionnel ou les syndicats devraient pouvoir offrir aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi des conseils concrets et des formations sur la négociation des différents éléments qui composent la rémunération.

6. Accorder de l'attention aux groupes vulnérables sur le marché du travail

Briser le plafond de verre et renforcer les capacités individuelles de négociation peut être utile pour les femmes qui ont une position relativement importante sur le marché du travail, mais une grande partie de l'inégalité se joue à l'autre bout du continuum, à savoir parmi les groupes les plus vulnérables, où les femmes sont soit sur-représentées, soit confrontées à un double retard. Dans les catégories où les femmes se heurtent à un double retard, nous pensons aux personnes peu scolarisées, aux allochtones, aux parents isolés et, bien que nous n'ayons pas de chiffres à ce propos, nous y ajoutons également les personnes ayant une santé moins bonne ou encore un handicap. Les groupes disposant d'un accès plus difficile au marché du travail, sont confrontés à davantage d'obstacles au cours de la carrière et ont moins de chances de décrocher un bon emploi. De façon générale, faire disparaître un écart salarial demande une attention suffisante pour ces groupes plus vulnérables. En fait, nous retrouvons ici à nouveau la question de la facilitation des transitions, que nous avons déjà abordée plus haut.

7. Donner une meilleure visibilité à l'écart salarial

Pour compléter tout cela, il est également possible de renforcer la visibilité de l'écart salarial, en particulier au niveau des entreprises. Vu l'amélioration des instruments statistiques de la Direction générale Statistiques et Information économique, il n'est pas nécessaire de disposer immédiatement de données d'enquête supplémentaires. Par contre, il est recommandé de compléter le bilan social de chaque entreprise avec des informations sur la différence salariale entre les femmes et les hommes. L'ONSS pourrait directement fournir ces données à l'entreprise. De plus, le bilan social devrait également contenir des informations relatives à la répartition entre les femmes et les hommes des avantages tels que les voitures de société, les gsm, les assurances-groupes,...

Lexique

DGSIE: Direction Générale Statistique et Information Economique du SPF Economie, anciennement Institut National de Statistique. Site Internet: www.statbel.fgov.be.

Ecart salarial: différence entre les salaires moyens des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage du salaire masculin, appelé aussi écart salarial de genre.

Echantillon: sélection aléatoire d'une partie de la population étudiée pour effectuer une enquête. En général, les données sont plus fiables si une plus grande partie de la population est interrogée.

Enquête sur la structure et la répartition des salaires (SES): enquête sur les salaires, organisée chaque année par la DGSIE auprès d'un grand nombre d'entreprises belges. Jusqu'en 2005, l'enquête n'était menée que dans les secteurs C-K de la classification NACE, donc uniquement dans l'industrie et dans les services de marché. A partir de 2006, les soins de santé, l'enseignement et le secteur socioculturel ont été ajoutés. La même enquête est organisée tous les quatre ans (2002, 2006,...) dans tous les pays européens.

Enquête sur les forces de travail (EFT): enquête continue menée par la DGSIE auprès des ménages belges. L'enquête porte sur les données relatives à l'emploi, le chômage et l'inactivité et fait partie de la European Labour Force Survey (LFS) d'Eurostat.

Eurostat: bureau européen de statistiques qui a pour mission d'harmoniser les systèmes statistiques nationaux et d'élaborer des statistiques au niveau européen.

EU-SILC: l'enquête SILC harmonisée au niveau européen.

Indicateur: instrument permettant d'exprimer un phénomène donné en chiffres. Au niveau européen, des accords ont été conclus au sujet des indicateurs afin d'obtenir des données comparables.

Médiane: valeur se trouvant au milieu d'une série de nombres. La médiane est parfois utilisée comme alternative pour la moyenne car elle est moins sensible aux valeurs extrêmes.

Nomenclature ISCO: système international de classification des professions (International Standard Classification of Occupations). On peut affiner la classification en incorporant un plus grand nombre de codes chiffrés. Prenons, par exemple, le code 2: il concerne le personnel scientifique, le code 23 est une sous-catégorie qui concerne le corps enseignant, le code 231 concerne les professeurs d'université et les professeurs de l'enseignement supérieur non universitaire, le 232 les professeurs de l'enseignement secondaire, etc. (cf. annexe 2).

Nomenclature NACE: système international de classification des secteurs. Depuis 2008, une nouvelle nomenclature NACE, intitulée « NACE Rev. 2 » est utilisée. Pour signaler cette distinction, nous utilisons ici la dénomination « NACE Rev. 1.1 ». Il s'agit donc de la classification NACE qui était en vigueur en 2006 et qui est encore assez fréquemment utilisée actuellement. (cf. annexe 1)

ONSS (Office national de sécurité sociale): organisme qui gère les cotisations de sécurité sociale des travailleurs et des employeurs et qui, de ce fait, dispose de données statistiques sur les salaires.

Panel Démographie Familiale (PSBH): panel organisé auprès des ménages, enquête qui a précédé l'enquête SILC.

Percentile: point dans une série ordonnée qui indique un centième. Lorsque l'on classe, par exemple, tous les salaires du plus bas vers le plus élevé, le premier percentile correspond au salaire par rapport auquel 1% des travailleurs ont un salaire inférieur et 99% un salaire supérieur. Dans le présent rapport, on utilise le 5^{ème} percentile: 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85^{ème} percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des travailleurs ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50^{ème} percentile, soit précisément la valeur centrale.

Plafond de verre: accès difficile des femmes aux fonctions supérieures, opportunités de promotion réduites pour les femmes.

Ségrégation: phénomène qui subdivise le marché du travail en différentes parties entre lesquelles le passage n'est pas toujours simple. La ségrégation horizontale renvoie à la subdivision en secteurs et en professions, la ségrégation verticale à la répartition en différents niveaux.

SES (Structure of Earnings Survey): dénomination anglaise de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

SILC (Statistics on Income and Living Conditions): enquête concernant les revenus et la pauvreté, organisée annuellement par la DGSIE auprès des ménages belges. La même enquête est organisée chaque année dans tous les pays européens.

Taux d'activité: pourcentage de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) qui se présente sur le marché du travail et qui a un emploi ou cherche un emploi.

Taux d'emploi: pourcentage de la population en âge de travailler (15 à 64 ans) qui a effectivement du travail.

Liste des tableaux

Tableau 1 :	Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)	12
Tableau 2 :	Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)	12
Tableau 3 :	Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)	13
Tableau 4 :	Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)	14
Tableau 5 :	Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)	14
Tableau 6 :	Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2001-2006)	15
Tableau 7 :	Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus et dans celles de moins de 10 travailleurs (secteurs C-K, M, N et O) (2001-2006)	16
Tableau 8 :	Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus et dans celles de moins de 10 travailleurs (secteurs C-K, M, N et O) (2001-2006)	17
Tableau 9 :	Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les secteurs C à K, C-K, M, N et O et A à O (2001-2006)	18
Tableau 10 :	Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (en euros) (2006)	19
Tableau 11 :	Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2006)	19
Tableau 12 :	Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les pays de l'UE (2006)	25
Tableau 13 :	Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K, M, N et O (2006)	29

Tableau 14 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2007)	32
Tableau 15 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial pour les secteurs C-K de la nomenclature NACE et pour les secteurs C-K, M, N et O de la nomenclature NACE (2006).....	34
Tableau 16 : Aperçu des secteurs C-K, M, N et O de la nomenclature NACE.....	43, 44, 45, 46
Tableau 17 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) (2006), écart salarial (2006) et écart salarial moyen (2001-2006) par commission paritaire	47,48
Tableau 18 : Aperçu des catégories de professions de la nomenclature ISCO pour les secteurs C-K, M, N et O et les secteurs C-K	49
Tableau 19 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial selon la taille des entreprises (nombre de travailleurs) de 10 travailleurs ou plus (2006)	50
Tableau 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) et écart salarial selon la nationalité chez les travailleurs à temps plein et à temps partiel en Belgique (secteurs NACE C-K, M, N et O)	60
Tableau 21 : Différence (en euros) et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (secteurs NACE C-K, M, N et O) (2006).....	62

Liste des graphiques

Graphique 1 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2005-2006)	11
Graphique 2 : Ecart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2006)	19
Graphique 3 : Ecart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon le statut (2006)	20
Graphique 4 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des employés à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1972-2006)	20
Graphique 5 : Ecart salarial basé sur les salaires mensuels bruts moyens des employés à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1972-2006)	21
Graphique 6 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1960-2006)	22
Graphique 7 : Ecart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des ouvriers à temps plein et à temps partiel de l'industrie (1960-2006)	22
Graphique 8 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)	23
Graphique 9 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)	24
Graphique 10 : Part des femmes et des hommes dans la masse salariale totale (2006)	26
Graphique 11 : Part des femmes et des hommes dans le total des jours ouvrables rémunérés (2006)	26
Graphique 12 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés (2006)	27
Graphique 13 : Part des femmes et des hommes parmi les salariés, dans le total des jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2006)	27
Graphique 14 : Répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories de salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein dans les secteurs NACE C-K, M, N et O (2006)	28
Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés dans l'Union européenne (2006)	31
Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2007)	33
Graphique 17 : Ecart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel, secteurs C-K (2006)	33

Graphique 18 : Taux d'emploi selon la catégorie d'âge (2006)	35
Graphique 19 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge des hommes et des femmes travaillant à temps plein (2006)	36
Graphique 20 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge des hommes et des femmes travaillant à temps partiel (2006)	37
Graphique 21 : Ecart salarial selon l'âge et l'ancienneté chez les 25-30 ans (2006)	38
Graphique 22 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2006)	39
Graphique 23 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation des hommes et des femmes travaillant à temps plein (2006)	40
Graphique 24 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation des hommes et des femmes travaillant à temps partiel (2006)	41
Graphique 25 : Salaires mensuels moyens bruts (en euros) des hommes et des femmes travaillant à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2006)	51
Graphique 26 : Salaire horaire brut moyen selon l'état civil (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)	53
Graphique 27 : Taux d'emploi en fonction du type de famille (2006)	54
Graphique 28 : Ecart salarial selon l'état civil (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)	55
Graphique 29 : Salaire horaire brut moyen selon le type de famille (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)	57
Graphique 30 : Ecart salarial selon le type de famille (secteurs NACE C-K, M, N et O ; entreprises d'au moins 10 travailleurs) (2006)	58
Graphique 31 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2007)	59
Graphique 32 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) (secteurs NACE C-K, M, N et O) des travailleurs à temps plein et à temps partiel selon la nationalité en Belgique (2006)	61
Graphique 33 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée	64
Graphique 34 : Décomposition de l'écart salarial – subdivision de la partie expliquée	65

Annexe 1:

Nomenclature NACE Rev. 1.1

Code lettre	Code chiffre	Secteur
A		Agriculture, chasse et sylviculture
B		Pêche
C		Industries extractives
	14	Autres industries extractives
D		Industrie manufacturière
	15	Industries alimentaires
	16	Industrie du tabac
	17	Industrie textile
	18	Industrie de l'habillement et des fourrures
	19	Industrie du cuir et de la chaussure
	20	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie et sparterie
	21	Industrie du papier et du carton
	22	Edition, imprimerie, reproduction
	23	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires
	24	Industrie chimique
	25	Industrie de caoutchouc et des plastiques
	26	Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
	27	Métallurgie
	28	Travail des métaux
	29	Fabrication de machines et équipements
	30	Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
	31	Fabrication de machines et appareils électriques
	32	Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication
	33	Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie
	34	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques
	35	Fabrication d'autres matériels de transport
	36	Fabrication de meubles; industries diverses
	37	Récupération de matières recyclables
E		Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
	40	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
	41	Captage, épuration et distribution d'eau
F	45	Construction

G		Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques
	50	Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles ; commerce de détails de carburants
	51	Commerce de gros et intermédiaires du commerce, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles
	52	Commerce de détail, à l'exclusion du commerce de véhicules automobiles et motocycles
H	55	Hôtels et restaurants
I		Transports, entreposage et communications
	60	Transports terrestres
	61	Transports par eau
	62	Transports aériens
	63	Services auxiliaires des transports
	64	Postes et télécommunications
J		Activités financières
	65	Intermédiation financière
	66	Assurance
	67	Auxiliaires financiers
K		Immobilier, location et services aux entreprises
	70	Activités immobilières
	71	Location sans opérateur
	72	Activités informatiques
	73	Recherche et développement
	74	Autres services fournis aux entreprises
L		Administration publique
M	80	Education
N	85	Santé et action sociale
O		Services collectifs, sociaux et personnels
	90	Assainissement, voirie et gestion des déchets
	91	Activités associatives diverses
	92	Activités récréatives, culturelles et sportives
	93	Autres services
P		Services domestiques
Q		Organismes extra-territoriaux

Annexe 2:

Nomenclature ISCO

ISCO	Profession
12	Directeurs et cadres de direction spécialisés
13	Dirigeants en général
21	Ingénieurs des sciences physiques et mathématiques
22	Spécialistes des sciences de la vie et des professions de la santé
23	Professeurs des enseignements secondaire et supérieur
24	professions intellectuelles et scientifiques (p.e. juristes, sciences sociales, artistes)
31	Techniciens
32	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé
33	Professions intermédiaires de l'enseignement
34	Autres professions intermédiaires
41	Employés de bureau
42	Employés en contact direct avec la clientèle
51	Personnel des services directs aux particuliers
52	Modèles, vendeurs et démonstrateurs
71	Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment
72	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie et de l'électricité
73	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art et de l'imprimerie
74	Autres artisans et ouvriers
81	Conducteurs d'installations fixes
82	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage
83	Conducteurs de véhicules et de machines mobiles
91	Ouvriers non qualifiés du commerce et des services
93	Manœuvres et manutentionnaires des mines, de la construction, des industries manufacturières et des transports

Annexe 3:

Liste des commissions paritaires

Ouvriers	
100	CP auxiliaire pour ouvriers
109	Industrie de l'habillement et de la confection
111	Constructions métalliques, mécaniques et électriques
112	Entreprises de garage
115	Industrie verrière
116	Industrie chimique
117	Industrie et commerce du pétrole
118	Industrie alimentaire
119	Commerce alimentaire
120	Industrie textile et bonneterie
121	Entreprises de nettoyage et de désinfection
124	Construction
126	Ameublement et industrie transformatrice du bois
130	Imprimerie, arts graphiques et journaux
136	Transformation du papier et du carton
140	Transport et logistique
149	Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques
149.04	Sous-commission paritaire pour le commerce du métal
302	Industrie hôtelière
306	Entreprises d'assurances
310	Banques
311	Grandes entreprises de vente au détail
Employés	
200	CP auxiliaire pour employés
201	Commerce de détail indépendant
202	Employés du commerce de détail alimentaire
207	Employés de l'industrie chimique
209	Employés des fabrications métallurgiques
210	Employés de la sidérurgie
211	Employés de l'industrie et du commerce du pétrole
214	Employés de l'industrie textile et de la bonneterie
215	Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection

218	Commission paritaire nationale pour employés
220	Employés de l'industrie alimentaire
221	Employés de l'industrie papetière
222	Employés de la transformation du papier et du carton
226	Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes
302	Industrie hôtelière
306	Entreprises d'assurances
307	Entreprises de courtage et agences d'assurances
310	Banques
311	Grandes entreprises de vente au détail
315.02	Sous-commission paritaire des compagnies aériennes

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 (local 2031)
1070 Bruxelles
Tél. : 02/ 233 42 65
Fax : 02/ 233 40 32
e-mail : egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
site web : www.iefh.belgium.be



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES