

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

## Rapport 2014

## Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Le rapport 2014.....  | 5  |
| 1. Différences salariales générales.....  | 6  |
| 1.1 L'écart salarial en salaires horaires et annuels.....   | 6  |
| 1.2 L'écart salarial selon le statut.....   | 7  |
| 1.2.1 L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut.....                                   | 7  |
| 1.2.2 L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut.....                                    | 8  |
| 1.3. Travailleurs à temps plein et à temps partiel.....   | 8  |
| 1.3.1 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein.....  | 9  |
| 1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein.....  | 11 |
| 1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein.....   | 11 |
| 1.3.4 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel.....                               | 12 |
| 1.3.5 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel.....                               | 14 |
| 1.4 Avantages extra-légaux.....   | 15 |
| 1.5 Évolution de l'écart salarial.....  | 16 |
| 1.6 Taux d'emploi.....  | 19 |
| 1.7 Enquête et estimations.....   | 20 |
| 1.7.1 Élargissement aux petites entreprises.....  | 21 |
| 1.7.2 Élargissement à l'enseignement, aux soins de santé et au secteur socio-culturel.....                                | 22 |
| 1.7.3 Élargissement à l'ensemble de l'économie.....   | 23 |
| 2. Part de la masse salariale totale.....   | 24 |
| 2.1 Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale..... | 24 |
| 2.2 Écart salarial total.....   | 25 |
| 2.3 Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut.....                                | 26 |
| 3. Facteurs d'inégalité.....  | 28 |
| 3.1 Travail à temps partiel.....  | 28 |
| 3.1.1 Écart salarial pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel.....  | 28 |
| 3.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés.....  | 29 |
| 3.1.3 Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel.....           | 30 |
| 3.1.4 Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein.....                               | 31 |
| 3.2 Âge.....  | 32 |
| 3.2.1 Salaires horaires bruts moyens selon la catégorie d'âge et écart salarial.....                                      | 32 |
| 3.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge.....  | 33 |
| 3.2.3 Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté.....  | 34 |
| 3.3 Niveau de formation.....  | 35 |
| 3.3.1 Salaires horaires bruts moyens selon le niveau de formation et écart salarial.....                                  | 35 |
| 3.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation.....   | 36 |
| 3.4 État civil et composition du ménage.....  | 37 |
| 3.4.1 Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil et écart salarial.....  | 38 |
| 3.4.2 Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage et écart salarial.....   | 39 |

|  |    |
|--|----|
| 3.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage .....  | 39 |
| 3.5 Nationalité.....   | 41 |
| 3.5.1 Salaires horaires bruts moyens selon la nationalité en Belgique et écart salarial.....   | 41 |
| 3.5.2 Différence et écart salarial par rapport aux salaires horaires bruts moyens des<br>travailleurs belges selon la nationalité en Belgique..... | 43 |
| 3.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance .....   | 44 |
| 3.6 Ségrégation sur le marché du travail .....   | 46 |
| 3.6.1 Secteurs.....  | 46 |
| 3.6.2 Commissions paritaires .....   | 48 |
| 3.6.3 Professions .....  | 48 |
| 3.6.4 Plafond de verre.....  | 49 |
| 3.6.4.1 Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants .....  | 49 |
| 3.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants .....  | 51 |
| 3.6.5 Taille de l'entreprise.....  | 52 |
| 3.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires.....  | 52 |
| 4. Expliquer l'écart salarial.....   | 55 |
| 4.1 La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts.....   | 55 |
| 4.2 Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée.....   | 57 |
| Résumé .....   | 59 |
| Recommandations politiques .....   | 65 |
| Annexes.....   | 70 |
| Liste des tableaux.....  | 88 |
| Liste des graphiques.....  | 89 |

## Introduction

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

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

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

## Le rapport 2014

Globalement, c'est-à-dire sur l'ensemble de l'économie belge, une femme gagne en moyenne toujours 10% de moins qu'un homme par heure de travail. Sur ce plan, nous ne pouvons parler que de stagnation. Et comme il est important de donner un aperçu de l'inégalité de genre dans son ensemble, ce rapport présente toujours un second indicateur général. L'écart salarial sur base annuelle s'élève à 22%, ce qui correspond à une légère diminution par rapport à l'année précédente. La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel.

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

Le pourcentage de travail à temps partiel a fortement augmenté. 45,9% des travailleuses sont actuellement occupées à temps partiel, ce qui équivaut à une augmentation d'1 point de pourcent sur un an. Chez les hommes, ce pourcentage a également augmenté pour atteindre 10,3%. Il ne faut en outre pas oublier que le travail à temps partiel n'est pas simplement une question de préférences personnelles. Chercher du travail à temps plein n'implique pas toujours d'en trouver à temps plein. 22% des femmes travaillant à temps partiel et 25% des hommes travaillant à temps partiel indiquent ne pas trouver de travail à temps plein, ou encore ne pas avoir de possibilité de travailler à temps plein dans le cadre de l'emploi qu'ils exercent. Pour 51% des femmes travaillant à temps partiel et 26% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel.

Comme chaque année, le présent rapport étudie les différents facteurs qui jouent un rôle dans l'écart salarial ainsi que la mesure dans laquelle ils y contribuent concrètement. Une évolution remarquable cette année concerne l'importance croissante du facteur nationalité dans l'écart salarial. 9,4% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'être ou non de nationalité étrangère.

Les chiffres du rapport 2014 concernent les données de l'enquête de l'année 2011.

## 1. Différences salariales générales

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

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

**Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2007-2011)**

|                                     | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Écart salarial en salaires horaires | 12%  | 11%  | 11%  | 10%  | 10%  |
| Écart salarial en salaires annuels  | 24%  | 23%  | 23%  | 23%  | 22%  |

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

Tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure que les hommes. Cette différence s'élève à 22% lorsqu'elle est calculée sur une base annuelle.

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

Pour calculer la plupart des indicateurs, nous utilisons les données issues de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Cette enquête offre des données très fiables pour les entreprises d'au moins 10 travailleurs de l'industrie et des services marchands. Tous les quatre ans (2006, 2010,...), l'enquête est élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé ainsi qu'au secteur socio-culturel. Pour l'année 2011, cet élargissement n'a donc pas été réalisé. Le Bureau fédéral du Plan effectue des estimations pour les secteurs manquants et les petites entreprises, et ce sur base de données administratives. La rubrique intitulée Enquête et estimations donne davantage de détails sur ce point. Les anciennes estimations sont régulièrement légèrement rectifiées sur base des nouvelles données.

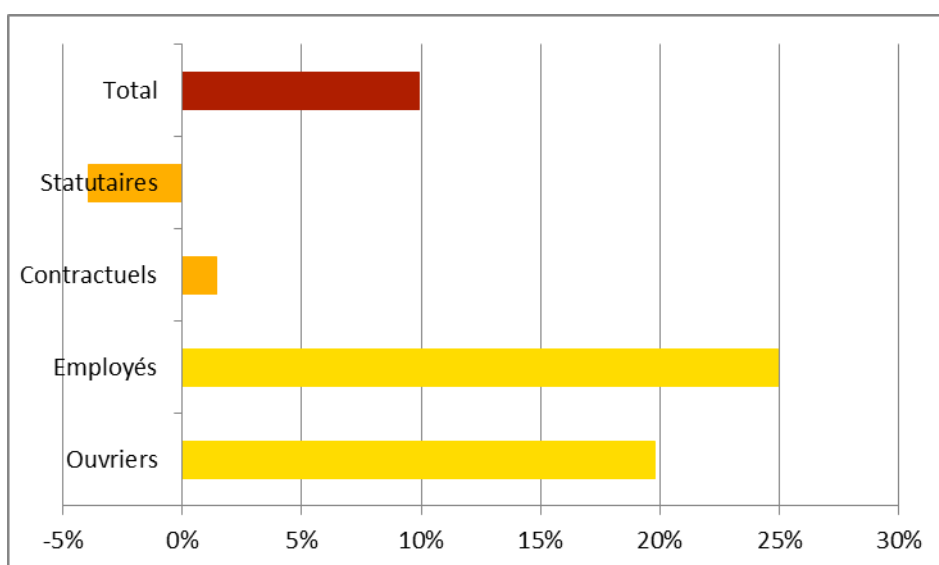
Par rapport aux années précédentes, l'écart salarial au niveau des salaires horaires a légèrement augmenté en 2011. Calculé en salaires annuels, nous pouvons observer une petite diminution. L'an dernier, cette évolution était inversée. Globalement, il faut plutôt parler ici d'une stagnation.

## 1.2 L'écart salarial selon le statut

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

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

Graphique 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2011)



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

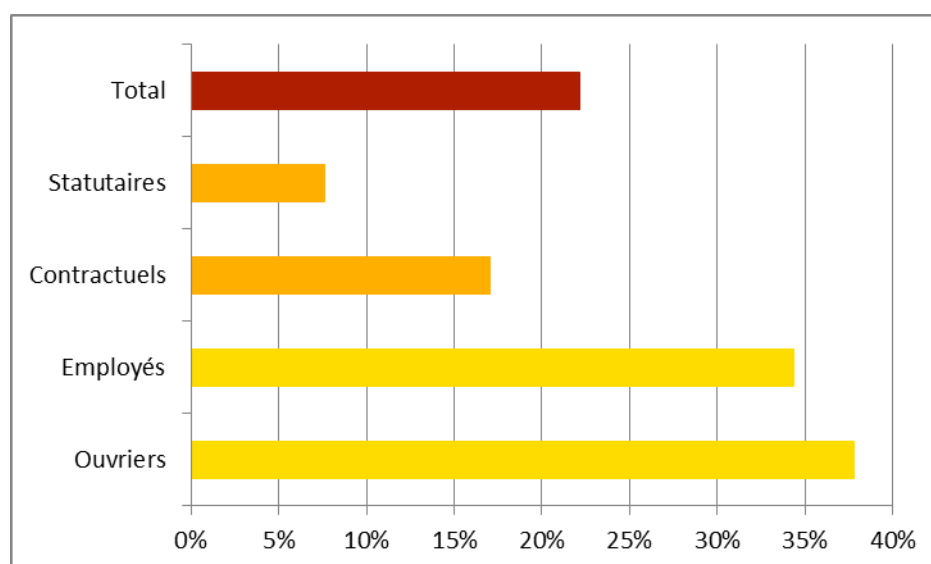
L'écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens est de 25% chez les employés. Chez les ouvriers, l'augmentation observée l'an dernier se poursuit et l'écart salarial atteint 20%. Pour les fonctionnaires statutaires, l'écart salarial est négatif, et chez les contractuels également, il a diminué à 1%. L'écart salarial pour l'ensemble de l'économie cache ainsi d'importantes divergences selon le statut.

Le secteur public n'est pas repris dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Sur base des données du Bureau fédéral du Plan, il est quand même possible de décliner les résultats en fonction du statut et du secteur. L'écart salarial peut ainsi être calculé séparément pour les fonctionnaires statutaires, les fonctionnaires contractuels, les ouvriers et les employés. Comme il existe une inégalité de genre dans le secteur public entre les contractuels et les statutaires (les personnes nommées à titre définitif) – deux tiers des fonctionnaires masculins sont nommés, contre à peine la moitié chez les fonctionnaires féminins – la distinction entre ces deux statuts a été reprise dans le graphique ci-dessus.

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

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

**Graphique 2 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2011)**



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

Dans le secteur privé, les ouvrières ont gagné 38% de moins que leurs collègues masculins à la fin de l'année. Pour les employées, ce pourcentage est de 34%. Ce pourcentage s'élève à 17% pour les fonctionnaires contractuels, et à 8% pour le personnel statutaire de l'administration publique. Tous statuts confondus, l'écart salarial sur base du salaire annuel brut moyen s'élève à 22%.

Au fil des années, l'écart salarial au niveau des salaires annuels présente également une légère tendance à la baisse pour les différents statuts, à l'exception des ouvriers. L'écart salarial calculé sur base des salaires annuels bruts diminue légèrement pour la deuxième année de suite.

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

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

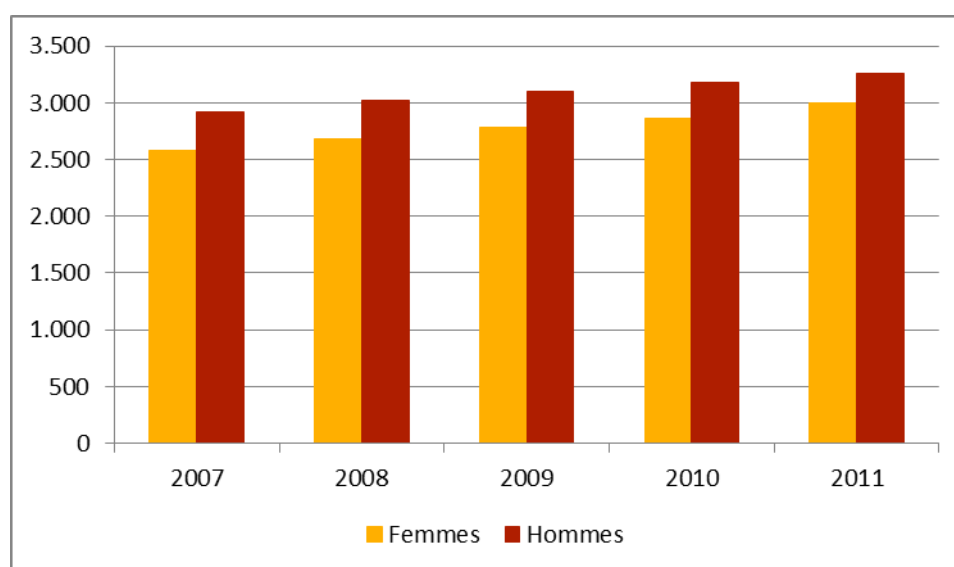


refléter l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels, l'écart salarial est également calculé sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis.

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

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

**Graphique 3 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2007-2011)**



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

Le graphique présente les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein pour les cinq dernières années. En 2011, les femmes gagnaient en moyenne 263 euros de moins que les hommes. L'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élevait donc à 8%. Le salaire brut des hommes et des femmes a augmenté par rapport à 2010. Le salaire des femmes a augmenté en moyenne de 132 euros, et celui des hommes de 76 euros. Cette augmentation particulièrement importante des salaires moyens des femmes en 2011 explique la diminution marquante de l'écart salarial parmi les travailleurs à temps plein. En 2010, cet indicateur est resté presque stable par rapport à l'année précédente. Par rapport à 2008 et 2007, l'écart salarial de 2009 a diminué, tout comme en 2006 par rapport à 2004 et 2005.

**Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2011)**

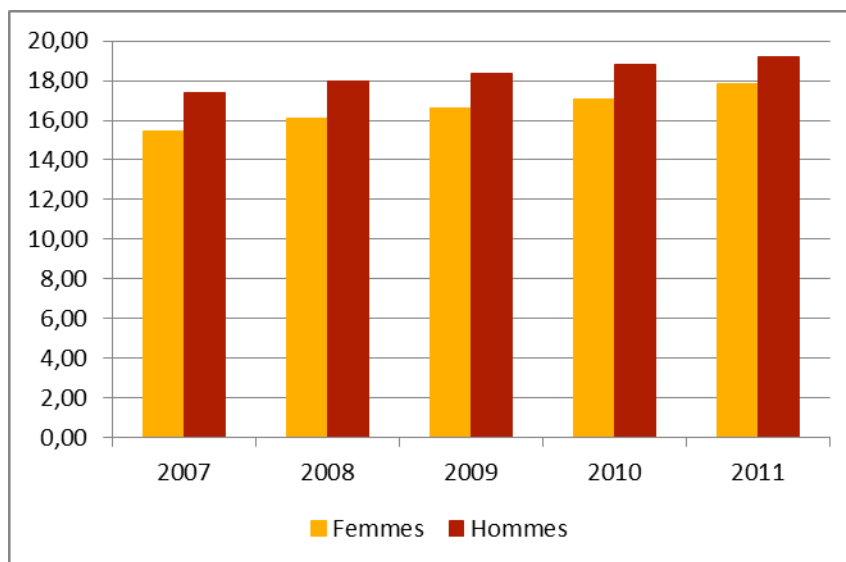
|                         | Femmes | Hommes | Écart salarial |
|-------------------------|--------|--------|----------------|
| 1999                    | 1.907  | 2.341  | 19%            |
| 2000                    | 1.974  | 2.392  | 17%            |
| 2001                    | 2.099  | 2.502  | 16%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

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

Le tableau montre l'évolution du salaire mensuel brut des hommes et des femmes travaillant à temps plein et de l'écart salarial depuis 1999. Le salaire brut connaît chaque année une évolution positive; cette évolution est généralement plus prononcée chez les femmes. Entre 2007 et 2011, le salaire des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 16%, alors qu'il n'a augmenté que de 12% chez les hommes. Cette augmentation inégale réduit l'écart salarial à long terme.

### 1.3.2 Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein

Graphique 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2007-2011)



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

Le graphique contient les salaires horaires bruts des hommes et des femmes travaillant à temps plein pour les cinq dernières années. Tandis que les salaires horaires des hommes et des femmes travaillant à temps plein augmentent, cette augmentation est un peu plus forte pour les femmes, ce qui réduit l'écart salarial. En 2011, l'écart salarial ainsi calculé s'élevait encore à 7%.

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

### 1.3.3 Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein

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

**Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2011)**

|                | Total salaires annuels | Composante salaires | Composante primes |
|----------------|------------------------|---------------------|-------------------|
| Femmes         | 39.512                 | 35.390              | 4.122             |
| Hommes         | 42.957                 | 38.596              | 4.361             |
| Écart salarial | 8%                     | 8%                  | 5%                |

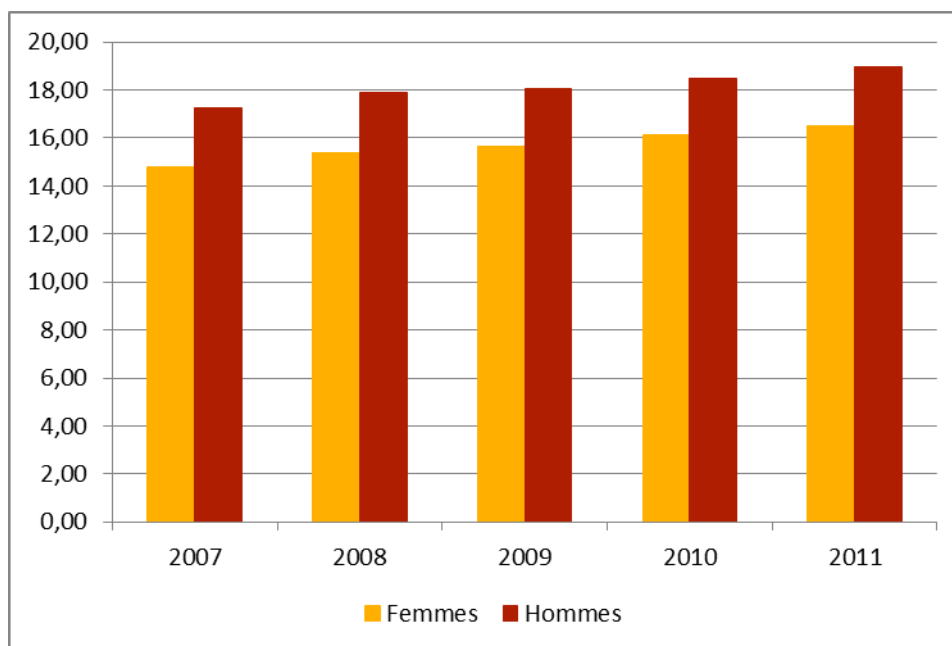
Source : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

L'écart salarial au niveau des primes est toujours clairement plus petit que l'écart salarial observé sur le plan des salaires mensuels : cela est dû au fait que de nombreuses primes se composent d'une partie fixe et d'une partie déterminée par le salaire mensuel. Toutefois, l'écart salarial total est très proche de l'écart salarial de la composante salaire, vu que les primes ne représentent qu'une partie limitée du montant total (environ 10%). En 2011, une diminution marquante a été observée. L'écart a diminué de 2 points de pourcent pour les différentes composantes du salaire. En 2010, nous observons uniquement une légère diminution de l'écart salarial. En 2009, l'écart salarial était caractérisé par une diminution évidente d'un point de pourcent. Les chiffres de 2008 sont comparables à ceux de 2007 et 2006, mais ils sont plus bas qu'en 2004 et 2005.

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

Tout comme en 2010 et 2009, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élève en 2011 à 13% pour les secteurs de l'industrie et des services marchands. En 2006, il y avait une réduction de l'écart salarial après quatre années de stagnation. Entre 2006 et 2008, l'écart salarial est resté relativement stable. En 2009, il a diminué d'un point de pourcent.

**Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2007-2011)**



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

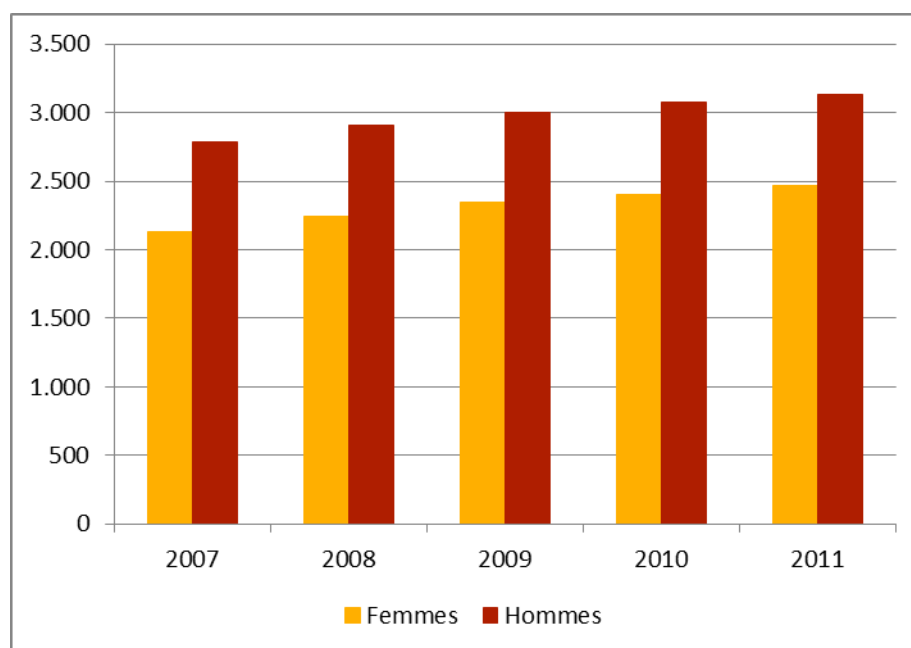
Inclure les données relatives aux travailleurs à temps partiel dans le calcul rend l'écart salarial beaucoup plus important. Cela s'explique par le fait que la grande majorité des travailleurs à temps partiel sont des femmes moins rémunérées, surtout dans le secteur privé. L'écart salarial horaire chez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

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

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

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

Graphique 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2007-2011)



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

Le graphique reprend les salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis. L'écart salarial des travailleurs à temps plein et à temps partiel est nettement supérieur à celui calculé sur base des salaires horaires. À côté de l'impact du travail à temps partiel sur le salaire horaire brut des femmes et des hommes, il y a bien entendu également une grande différence entre les salaires moyens mensuels bruts des travailleurs à temps partiel et ceux à temps plein. Compte tenu du fait que les travailleurs à temps partiel perçoivent en général un salaire mensuel brut moyen inférieur à celui des travailleurs à temps plein et que les femmes sont largement surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel, ceci amène un écart salarial encore plus important. L'intérêt de cet indicateur est qu'il ne comporte pas de correction pour l'impact du travail à temps partiel : l'inégalité de genre au niveau de la durée de travail est ainsi reflétée dans les chiffres.

L'écart salarial entre les femmes et les hommes sur base des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel pris ensemble s'élevait en 2011 à 21%. Calculé sur base des salaires horaires bruts, il était de 13%. Lorsque seuls les salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein sont pris en considération, l'écart salarial ne s'élève qu'à 8%.

Alors que la diminution de l'écart salarial qui ressort des autres indicateurs pour 2006 était beaucoup moins prononcée pour cet indicateur, la diminution en 2009 était bien perceptible. En 2011, nous pouvons à nouveau constater une diminution.

## 1.4 Avantages extra-légaux

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

**Tableau 4 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2011)**

|   |               | Femmes   | Hommes    | Écart salarial |
|---|---------------|----------|-----------|----------------|
| Remboursement déplacements domicile-lieu de travail | Part          | 50%      | 57%       |                |
|   | Montant moyen | 458,55   | 642,83    | 29%            |
| Contribution pension complémentaire                 | Part          | 9%       | 12%       |                |
|   | Montant moyen | 456,24   | 759,45    | 40%            |
| Options sur actions                                 | Part          | 0,41%    | 0,90%     |                |
|   | Montant moyen | 6.501,90 | 10.533,62 | 38%            |

Source : DGSIE, Statistiques fiscales

57% des hommes et 50% des femmes reçoivent une indemnisation pour leurs déplacements domicile-lieu de travail. Nous observons une légère augmentation des pourcentages tant pour les femmes que pour les hommes, mais l'écart est toujours présent. En moyenne, sur base annuelle, les hommes reçoivent une indemnisation plus élevée de 29% par rapport aux femmes. Ces chiffres restent relativement stables au fil des années.

En ce qui concerne la pension complémentaire, les employeurs y contribuent pour 12% des hommes et 9% des femmes. Proportionnellement, plus d'hommes que de femmes perçoivent donc une pension complémentaire, mais la différence majeure ici se situe plutôt dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne est de 759,45 euros, contre 456,24 euros

seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 40% de moins. Ici aussi, l'écart de genre est donc très important. Il s'agit en outre d'une différence beaucoup plus élevée que l'écart salarial en soi, ce qui n'est pas simple à expliquer. Ces différences sont particulièrement pertinentes dans le cadre du débat sur les pensions. Une fois de plus, ces chiffres sont très semblables à ceux de 2010.

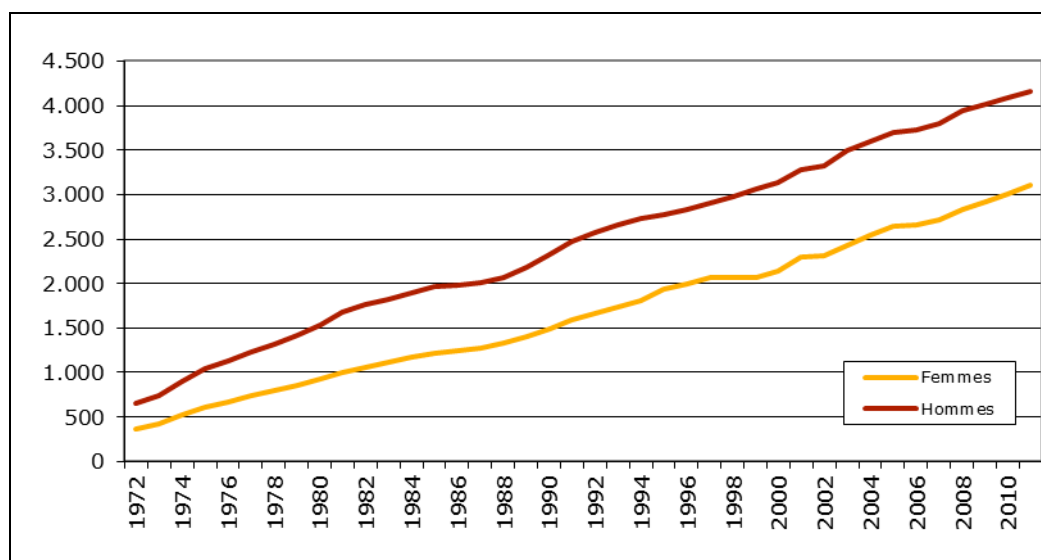
Les hommes ont plus de deux fois plus de chances que les femmes de recevoir des options sur actions de la part de leur employeur : 0,41% des femmes et 0,90% des hommes en ont bénéficié. En moyenne, les hommes ont reçu des options d'une valeur de 10.533,62 euros, contre 6.501,90 euros pour les femmes, ce qui revient à une différence de 38%. Vu que les options sur actions sont principalement attribuées aux travailleurs exerçant une fonction supérieure, ces différences sont également liées au plafond de verre, en d'autres mots à la sous-représentation des femmes au sein du management des entreprises. La proportion de femmes et d'hommes bénéficiaires a augmenté par rapport à 2010. L'écart de genre ne diminue que légèrement. C'est également le cas pour l'écart de genre dans la valeur des actions attribuées.

## 1.5 Évolution de l'écart salarial

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

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

**Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2011)**



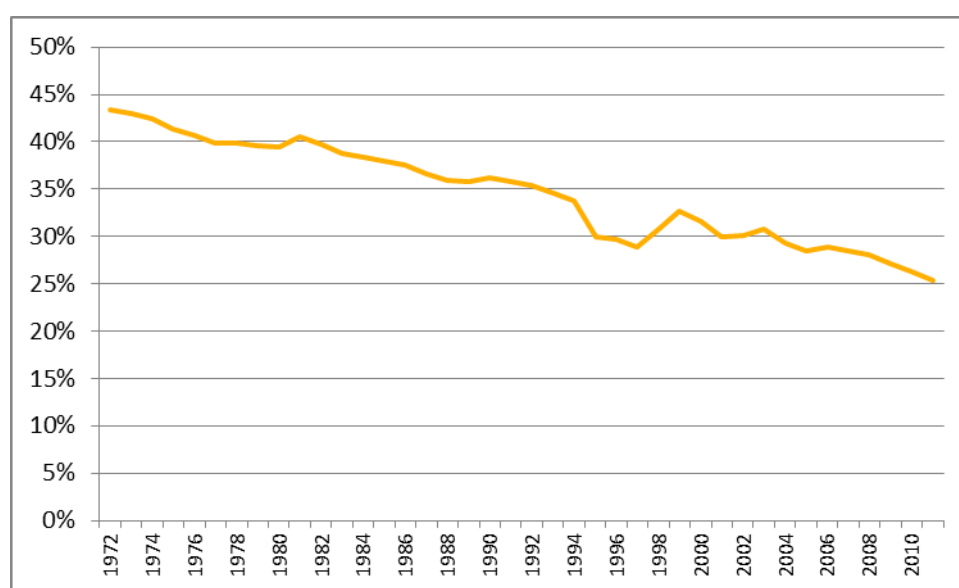
Sources : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements



Ce graphique reprend les salaires mensuels bruts moyens des employés travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie pour la période allant de 1972 à 2011. Il indique que tant les salaires des hommes que ceux des femmes augmentent au fil du temps. Bien que l'écart en valeur absolue se soit creusé, le salaire des femmes a augmenté plus fortement que celui des hommes. En effet, entre 1972 et 2011, les salaires des femmes ont été multipliés par 8,4 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 6,4. Bien que la différence de salaire, exprimée en euros, augmente avec les années, la différence exprimée en pour cent, c'est-à-dire l'écart salarial, diminue.

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

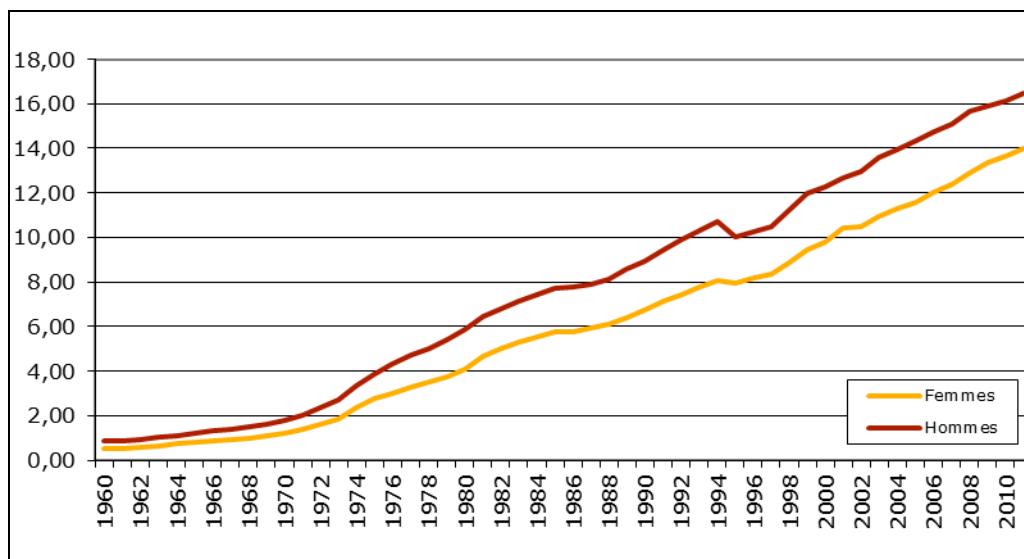
**Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2011)**



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

Suite à l'augmentation légèrement plus forte des salaires moyens des femmes, l'écart salarial présente une tendance à la baisse. Alors que l'écart salarial atteignait 43% en 1972, il n'était plus que de 25% en 2011. L'explication de ce phénomène réside dans le fait que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail, dans des fonctions qui étaient auparavant attribuées plus facilement aux hommes, avec un niveau de formation élevé, voire plus élevé, que celui des jeunes hommes. De plus, les générations plus jeunes de femmes sur le marché du travail se constituent une ancienneté plus longue.

**Graphique 9 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2011)**



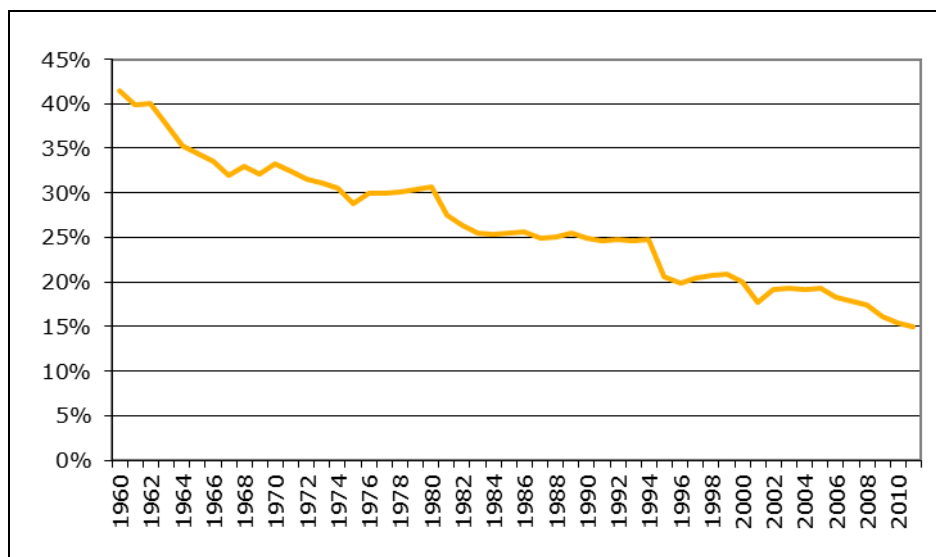
Sources : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires (à partir de 1999) et Enquête semestrielle sur les salaires et les traitements

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

Entre 1960 et 2011, les salaires des femmes ont été multipliés par 28,2 tandis que ceux des hommes ont été multipliés par 19,4.

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

**Graphique 10 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2011)**



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

Alors que l'écart salarial atteignait 41% en 1960, il n'était plus que de 15% en 2011. L'écart salarial est plus petit que celui observé pour les salaires mensuels, en raison de l'élimination de l'effet du travail à temps partiel.

## 1.6 Taux d'emploi

La mesure dans laquelle les femmes et les hommes travaillent constitue un indicateur de contexte<sup>1</sup> important de l'écart salarial: elle a en d'autres mots une influence indirecte sur l'écart salarial. C'est pourquoi cet indicateur a été repris dans le set d'indicateurs européen.

---

<sup>1</sup> *Indicateur de contexte*: indicateur qui donne des informations sur le contexte dans lequel un autre indicateur doit être interprété. Par exemple, le taux d'emploi des femmes et des hommes et leur niveau de formation sont d'importants indicateurs de contexte dans le cadre de la comparaison de l'écart salarial entre les États membres de l'Union européenne.

**Tableau 5 : Taux d'emploi selon le sexe (2002-2011)**

|        | 2002  | 2003  | 2004  | 2005  | 2006  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010  | 2011  |
|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Femmes | 51,4% | 51,8% | 52,6% | 53,8% | 54,0% | 55,3% | 56,2% | 56,0% | 56,5% | 56,7% |
| Hommes | 68,3% | 67,3% | 67,9% | 68,3% | 67,9% | 68,7% | 68,6% | 67,2% | 67,4% | 67,1% |

Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

En 2011, 67,1% des hommes travaillaient, contre 56,7% des femmes. En comparaison avec 2010, le taux d'emploi des femmes a légèrement augmenté et celui des hommes a légèrement diminué

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

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

Lorsque nous comparons les chiffres de l'écart salarial entre les pays, le taux d'emploi, ou la participation au travail, forme un indicateur contextuel important. C'est pourquoi cet indicateur a été repris dans le set européen.

## 1.7 Enquête et estimations

L'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires ne reprend que les entreprises comptant au minimum dix travailleurs dans les secteurs de l'industrie<sup>2</sup>, du commerce, les hôtels et les restaurants, les transports, le secteur financier, le secteur immobilier et les autres services aux entreprises. Depuis 2006, les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel,<sup>3</sup> sont également couverts par l'enquête mais seulement tous les quatre ans (2006, 2010, 2014, ...).

Sur base des chiffres de l'enquête et des données administratives, le Bureau fédéral du Plan estime le salaire horaire brut moyen pour toutes les tailles d'entreprises et presque tous les secteurs. Les données d'origine de l'enquête sont alors complétées de trois façons : par les entreprises de moins de 10 travailleurs, par les secteurs de l'enseignement, de la santé et le secteur socio-culturel pour les

---

<sup>2</sup> L'industrie comprend l'exploitation extractive et l'industrie manufacturière, la production et la distribution d'électricité, de gaz et d'eau et la construction.

<sup>3</sup> Le secteur socio-culturel comprend l'action sociale et les services collectifs, sociaux et personnels.

années intermédiaires et par les secteurs manquants, à savoir l'agriculture et la pêche et l'administration publique. Deux secteurs ne sont pas pris ici en considération : le secteur du personnel domestique et le petit secteur des organisations extraterritoriales (par exemple le personnel de l'UE ou de l'ONU).

### 1.7.1 Élargissement aux petites entreprises

**Tableau 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (2011)**

|  | Entreprises de 10 travailleurs ou plus | Entreprises de moins de 10 travailleurs | Total |
|--|--|---|-------|
| <i>Industrie et services marchands</i> |  |   |       |
| Femmes                                 | 16,52                                  | 14,57                                   | 16,14 |
| Hommes                                 | 18,95                                  | 15,25                                   | 18,35 |
| Écart salarial                         | 13%                                    | 4%                                      | 12%   |

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

Dans les secteurs de l'industrie et des services marchands, les salaires horaires moyens sont plus élevés dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus, et ce quel que soit le sexe. L'écart salarial est plus grand dans les entreprises de 10 travailleurs ou plus (13%) que dans celles de moins de 10 travailleurs (4%).

Lorsque l'on inclut les entreprises de moins de 10 travailleurs dans le calcul de l'écart salarial pour les secteurs de l'industrie et des services marchands, cela produit souvent de façon contradictoire un écart de salaire légèrement plus élevé. C'est ce que l'on appelle un effet de composition : les femmes travaillent plus souvent dans des petites entreprises avec des salaires modérés. De plus, le salaire horaire brut moyen y est sensiblement moins élevé, tant pour les hommes (15,25 euros par rapport à 18,95 euros), que pour les femmes (14,57 euros par rapport à 16,52 euros). L'ajout de ce segment salarial moins élevé pèse plus sur les salaires horaires moyens des femmes que sur celui des hommes, de sorte que l'écart salarial global augmente légèrement. L'impact de cet effet n'est toutefois pas aussi important chaque année. Au cours des dernières années, l'écart salarial diminue même légèrement lorsque l'on reprend les petites entreprises dans le calcul.

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

**Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans l'industrie et les services marchands et les secteurs semi-publics (2011)**

|  | Entreprises de 10 travailleurs ou plus | Entreprises de moins de 10 travailleurs | Total |
|--|--|---|-------|
| <i>Industrie, services marchands, enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel</i> |  |   |       |
| Femmes   | 17,68                                  | 12,22                                   | 17,28 |
| Hommes   | 19,51                                  | 14,50                                   | 19,11 |
| Écart salarial   | 9%                                     | 16%                                     | 10%   |

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

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

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

Cependant, lorsque l'on inclut ces données dans le calcul de l'écart salarial pour l'ensemble des secteurs, cela n'a qu'un effet limité sur l'écart salarial.

### 1.7.3 Élargissement à l'ensemble de l'économie

**Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans tous les secteurs (2011)**

|                | Secteurs B à N                  | Secteurs B-N, P-S   | Secteurs A à S   |
|----------------|---------------------------------|---|--|
|                | Industrie et services marchands | Industrie, services marchands, enseignement, soins de santé et secteur socio-culturel | Agriculture et pêche, industrie, services marchands, enseignement, soins de santé, secteur socio-culturel et fonction publique |
| Femmes         | 16,14                           | 17,28   | 16,38  |
| Hommes         | 18,35                           | 19,11   | 18,18  |
| Écart salarial | 12%                             | 10%   | 10%  |

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

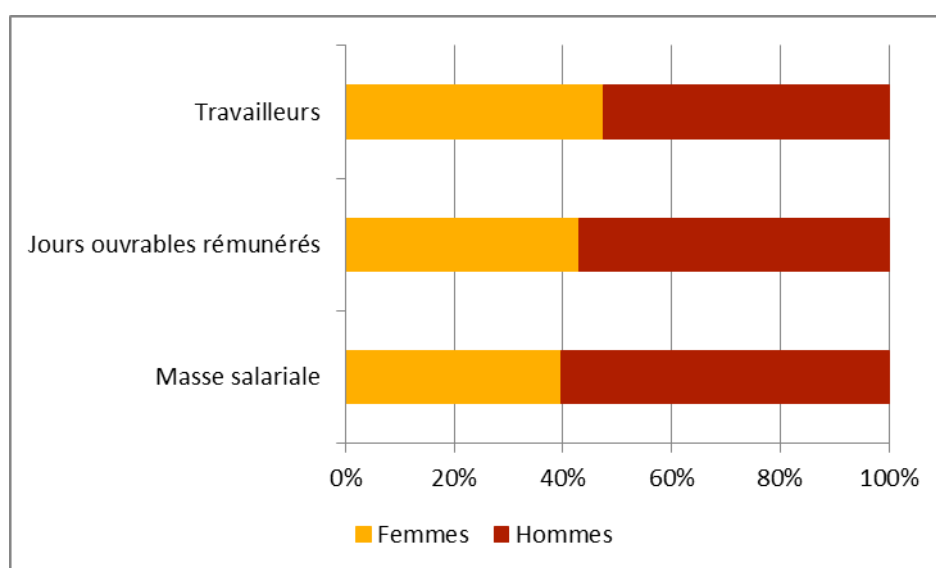
L'élargissement successif de l'analyse à l'agriculture, la pêche et la fonction publique ne modifie pas beaucoup les résultats. Les salaires horaires bruts moyens restent comparables pour les hommes, qu'ils travaillent dans les secteurs de l'industrie et des services marchands ou ailleurs, tandis que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

## 2. Part de la masse salariale totale

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

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

**Graphique 11 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2011)**



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

Selon les données publiées par l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS), en Belgique, le total des salaires bruts perçus par les travailleurs au long de l'année 2011 s'est élevé à 107.045.753.000 euros. Les femmes ont bénéficié de 42,526 milliards d'euros, soit 39,73% de ces salaires. En 2010, leur part représentait 39,46%.

Ce résultat ne représente que partiellement l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, comme le graphique le montre clairement. Si le problème est examiné sous l'angle de la répartition des femmes et des hommes en tant que salariés, les femmes occupent en 2011 une part de 47,43% de l'emploi salarié, contre 52,57% des hommes. En 2010, cette même division était de 47,13% contre 52,87%.

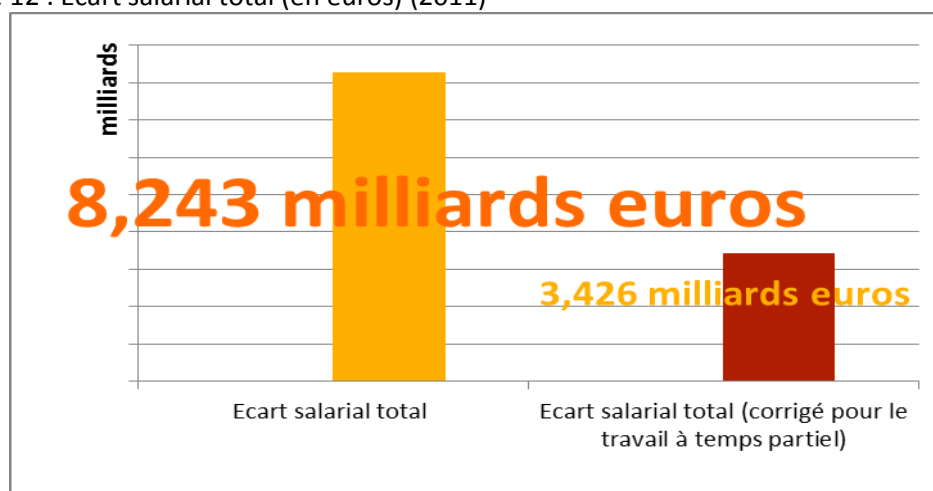


Les jours ouvrables rémunérés, enfin, se répartissent de la manière suivante entre les femmes et les hommes : en 2011, les femmes ont travaillé pour 42,93% des jours ouvrables rémunérés<sup>4</sup>. Pour la première fois depuis des années, ce chiffre n'a pas augmenté. En 2010, cette augmentation stagnait déjà, et en 2011 nous observons même une très légère diminution.

Cette situation inégale entre les femmes et les hommes selon ces trois aspects n'évolue que très lentement vers plus d'égalité : chaque année les femmes touchent à une plus grande partie de la masse salariale ; dans un même temps leur participation au marché du travail augmente. Par conséquent, les inégalités salariales ne disparaissent pas vraiment. En 2009, l'évolution était plus rapide en raison d'une diminution relativement plus forte de la part d'hommes dans les jours ouvrables rémunérés. En 2011, l'évolution semble avoir retrouvé son ancien tempo et être même totalement à l'arrêt au niveau des jours ouvrables rémunérés. Davantage de femmes occupent donc un poste rémunéré, mais elles prestent moins d'heures.

## 2.2 Écart salarial total

Graphique 12 : Écart salarial total (en euros) (2011)



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

L'écart salarial global est défini comme la différence entre la part que les femmes auraient dû recevoir selon leur participation au marché du travail en tant que salariées et leur part réelle dans la masse salariale globale. En 2011, 47,43% des salariés étaient des femmes et 107.045.753.000 euros ont été versés comme salaires. À salaires égaux, les salariées auraient donc dû toucher 50,769 milliards d'euros. Or, elles n'ont effectivement gagné que 42,526 milliards d'euros, soit 8,243 milliards de moins.

---

<sup>4</sup> Par convention, les heures de travail rémunérées des travailleurs à temps partiel ont été converties en jours de travail à raison de 7 heures et 36 minutes par jour de travail (soit 7,6 heures).

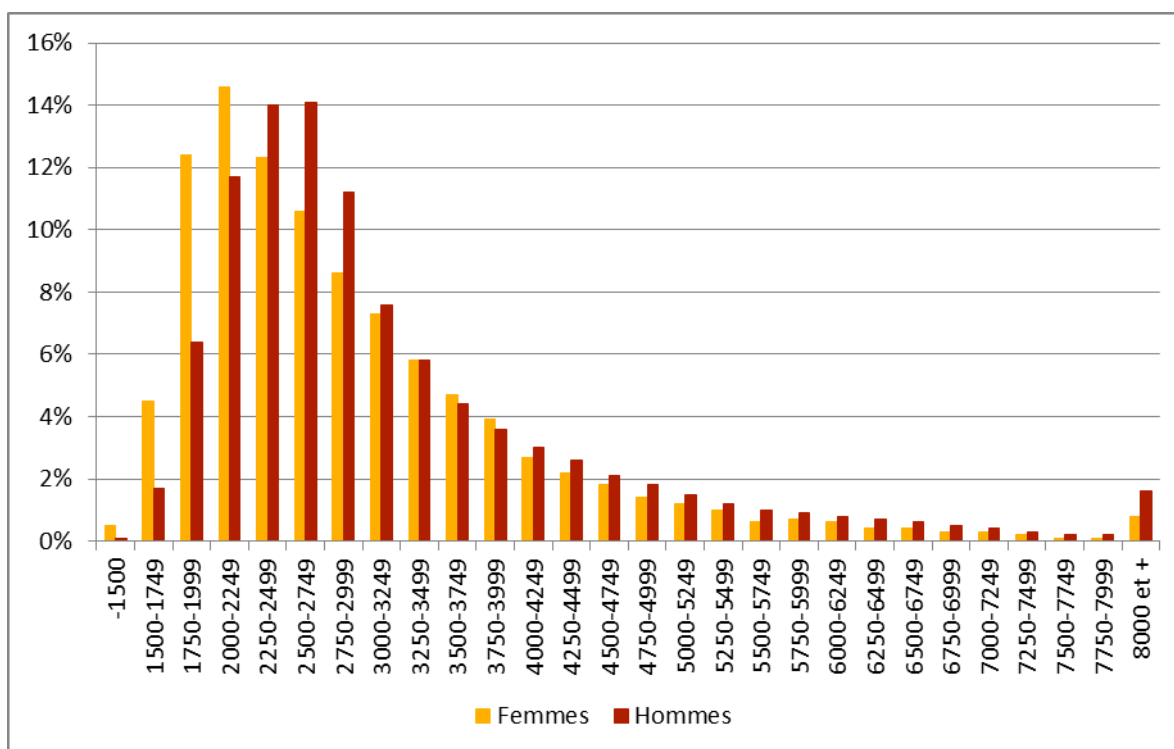
Une partie de l'écart salarial est due au fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Il est possible de corriger ce montant en utilisant la proportion des jours ouvrables rémunérés travaillés par les femmes plutôt que la part des femmes parmi tous les salariés. 42,93% des jours rémunérés ont été prestés par des femmes, elles auraient par conséquent dû toucher 45,951 milliards d'euros, soit 3,425 milliards de plus que les 42,526 milliards qu'elles ont effectivement gagnés. Il est ainsi évident de constater que lorsque l'on tient compte du fait que les femmes travaillent plus à temps partiel, l'écart salarial total diminue fortement. Il reste cependant une partie importante de l'écart salarial qui n'est pas la conséquence d'une différence dans le nombre moyen d'heures de travail.

La masse salariale augmente chaque année. Cependant, il n'est pas entièrement correct de comparer deux années sans tenir compte de l'inflation. À partir de l'indice national des prix à la consommation, la masse salariale est alors recalculée aux prix de l'année précédente. La somme salariale totale corrigée s'élève à 103.392.151.380 euros pour 2011. Si l'on convertit selon les chiffres de 2010, les femmes ont gagné 7,961 milliards d'euros trop peu, ou 3.308.623.576 euros si l'on corrige pour le travail à temps partiel.

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

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

**Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2011)**



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

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

Une femme sur trois travaillant à temps plein a touché un salaire mensuel brut inférieur à 2.250 euros. Pour les hommes, ce n'est le cas que pour un homme sur cinq. En 2011, 15% des femmes travaillant à temps plein et 19% des hommes travaillant à temps plein gagnaient plus de 4.000 euros bruts par mois. Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois est passé de 3,5% en 2007 à 3,2% en 2008, mais il est monté à 4,0% en 2009 et à 4,9% en 2010. En 2011, nous observons toutefois une augmentation marquante pour les femmes tout en haut de l'échelle salariale ; leur proportion a continué d'augmenter jusqu'à 6,7%. L'augmentation chez les hommes est cependant plus importante: de 6,1% en 2007 à 6,6% en 2008, 7,6% en 2009, 9,1% en 2010 jusqu'à 9,9% en 2011. Nous sommes donc encore loin d'arriver à une meilleure représentation des femmes dans les fonctions supérieures.

### 3. Facteurs d'inégalité

#### 3.1 Travail à temps partiel

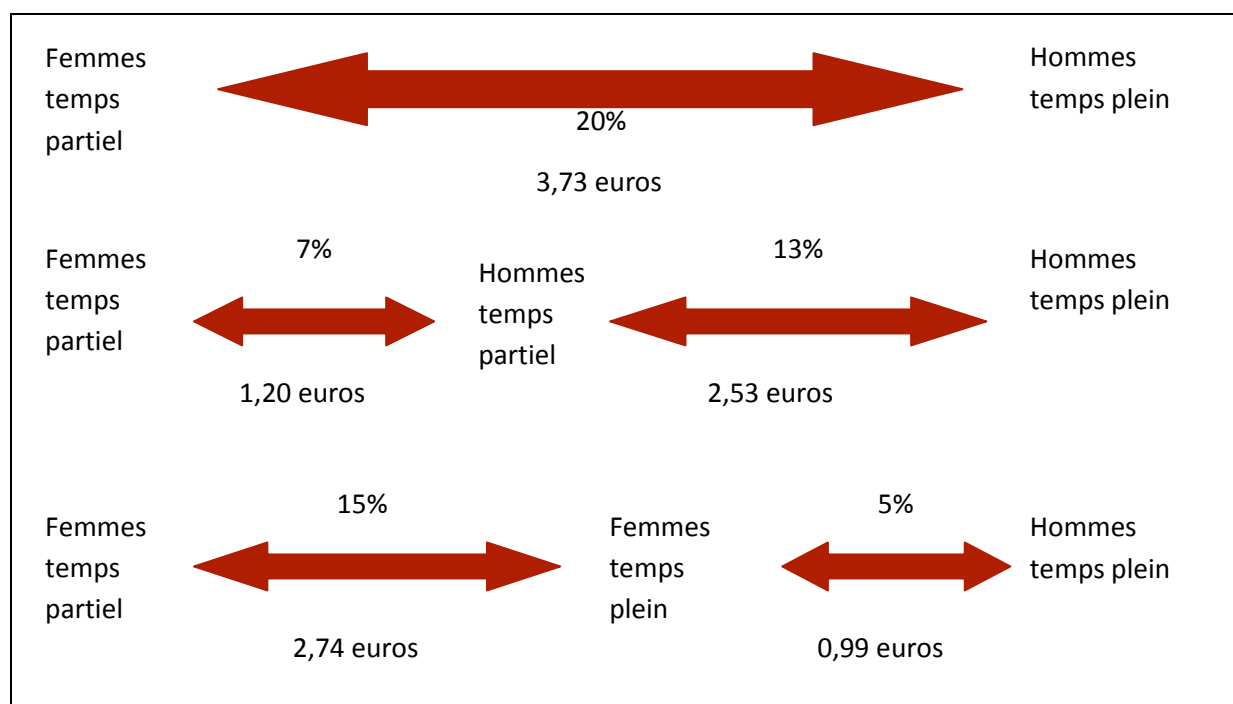
La partie consacrée aux différences salariales générales aborde l'importance de l'impact du travail à temps partiel sur les salaires mensuels et annuels des femmes et des hommes. L'indicateur officiel du travail à temps partiel est la comparaison des salaires horaires bruts des travailleuses et des travailleurs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

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

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

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

**Graphique 14 : Les différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et l'écart salarial des travailleurs à temps partiel (2011)**



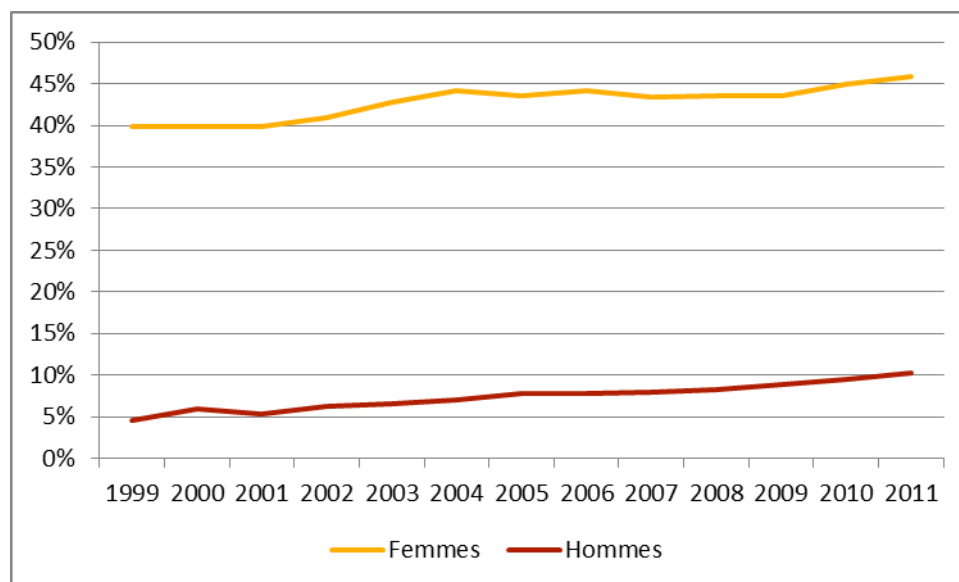
Source : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Par heure, une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 3,73 euros de moins qu'un homme travaillant à temps plein, ce qui nous donne un écart salarial de 20%. Cet important écart peut ensuite être subdivisé de deux manières. D'un côté avec les travailleurs à temps partiel comme point de comparaison, de l'autre côté avec les femmes travaillant à temps plein. Par rapport aux travailleurs à temps partiel, la différence salariale s'élève encore à 1,20 euro, soit un écart de 7%. L'écart salarial entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein est de 13%. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 2,74 euros de plus par heure que les femmes actives à temps plein, mais 0,99 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein. La différence entre les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel augmente au fil des années, alors que la différence entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel diminue justement.

### 3.1.2 Pourcentage du travail à temps partiel des salariés

Au cours des dernières décennies, le travail à temps partiel a fortement augmenté, et ce tant chez les femmes que chez les hommes. Malgré cela, nous constatons toujours une importante différence : en 2011, 45,9% des salariées ont travaillé à temps partiel, contre seulement 10,3% des salariés. Ceci implique que lorsque nous parlons de travail à temps partiel, il s'agit en majeure partie de femmes. Plus de quatre cinquièmes des travailleurs à temps partiel sont des femmes. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel chez les femmes a augmenté de 15%. Chez les hommes, il a toutefois plus que doublé.

**Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2011)**



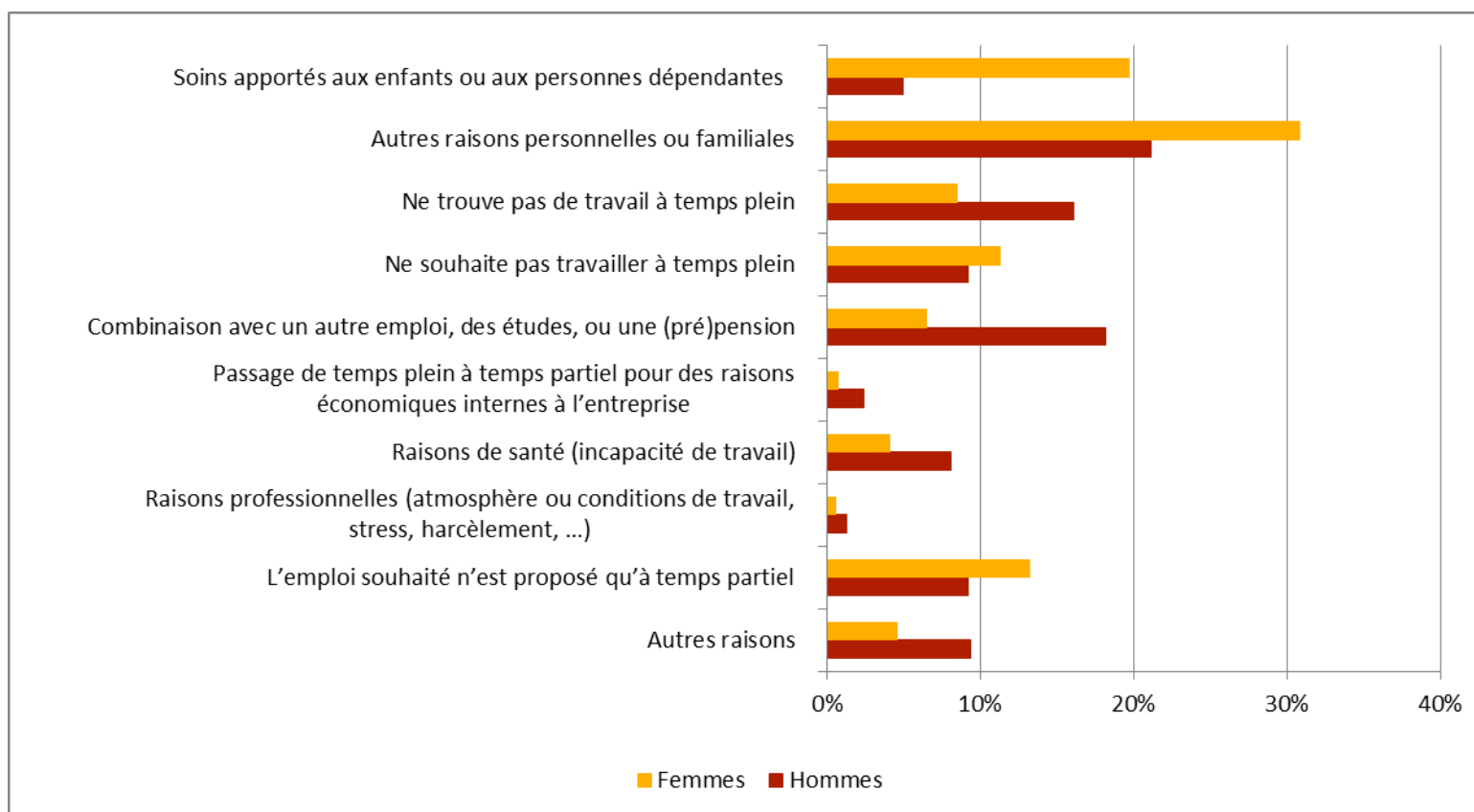
Source DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

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

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

Les femmes travaillent plus à temps partiel que les hommes. Les raisons pour lesquelles les travailleurs travaillent à temps partiel ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes. L'Enquête sur les Forces de Travail s'informe spécifiquement sur cet aspect. 9% des femmes qui travaillent à temps partiel et 16% des hommes qui travaillent à temps partiel indiquent ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein. Pour 51% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la raison principale de leur régime de travail. Chez les hommes, cette raison n'est invoquée que dans 26% des cas. De plus, les soins apportés aux enfants ou à toute autre personne dépendante sont beaucoup plus souvent cités par les femmes que par les hommes : une femme à temps partiel sur cinq invoque l'une de ces raisons, contre près d'un homme sur quatorze. La combinaison avec un autre emploi, des études, ou une (pré)pension est quant à elle principalement mentionnée par les hommes : près d'un travailleur à temps partiel sur cinq donne l'une de ces raisons. Chez les femmes, ce rapport n'est que d'une travailleuse sur quinze. Seuls 11% des travailleuses à temps partiel et 9% des travailleurs à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. Certains postes ne sont souvent proposés qu'à temps partiel : 13% des femmes et 9% des hommes travaillant à temps partiel se trouvent dans cette situation.

**Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2011)**



Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

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

Ce tableau reprend les salaires mensuels bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein et à temps partiel. Les hommes actifs à temps partiel travaillent en moyenne plus d'heures que les femmes qui ont le même régime de travail. De cette façon, l'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels est un plus important que l'écart salarial basé sur les salaires horaires. Ainsi, l'écart salarial est de 15% chez les travailleurs à temps partiel sur base des salaires mensuels alors qu'il est de 7% sur la base des salaires horaires (graphique 14). Les salaires mensuels des travailleurs à temps plein sont repris dans le tableau 9 afin de permettre la comparaison ; l'écart salarial s'élève ici à 8%. La différence en heures de travail est plus petite chez les travailleurs à temps plein.

**Tableau 9 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2011)**

|                | Temps partiel | Temps plein |
|----------------|---------------|-------------|
| Femmes         | 1.665         | 2.995       |
| Hommes         | 1.963         | 3.258       |
| Écart salarial | 15%           | 8%          |

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

## 3.2 Âge

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

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

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

Le salaire augmente avec l'âge, tant pour les femmes que pour les hommes. La ressemblance s'arrête là, puisque la manière dont ce salaire croît diffère selon le sexe. Tandis que le salaire horaire brut des hommes augmente de manière assez régulière, celui des femmes tend à stagner à partir de la tranche d'âge des 35-44 ans. La conséquence directe de ce phénomène est une aggravation de l'écart salarial, lequel passe de 5% pour les 25-34 ans à 10% pour les 35-44 ans, 15% pour les 45-54 ans avant d'atteindre son maximum à 21% pour les 55-64 ans.



**Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2011)**

|                | -25 ans | 25-34 ans | 35-44 ans | 45-54 ans | 55-64 ans |
|----------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Femmes         | 11,89   | 14,61     | 17,38     | 17,82     | 18,18     |
| Hommes         | 13,08   | 15,46     | 19,25     | 20,86     | 23,10     |
| Écart salarial | 9%      | 5%        | 10%       | 15%       | 21%       |

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

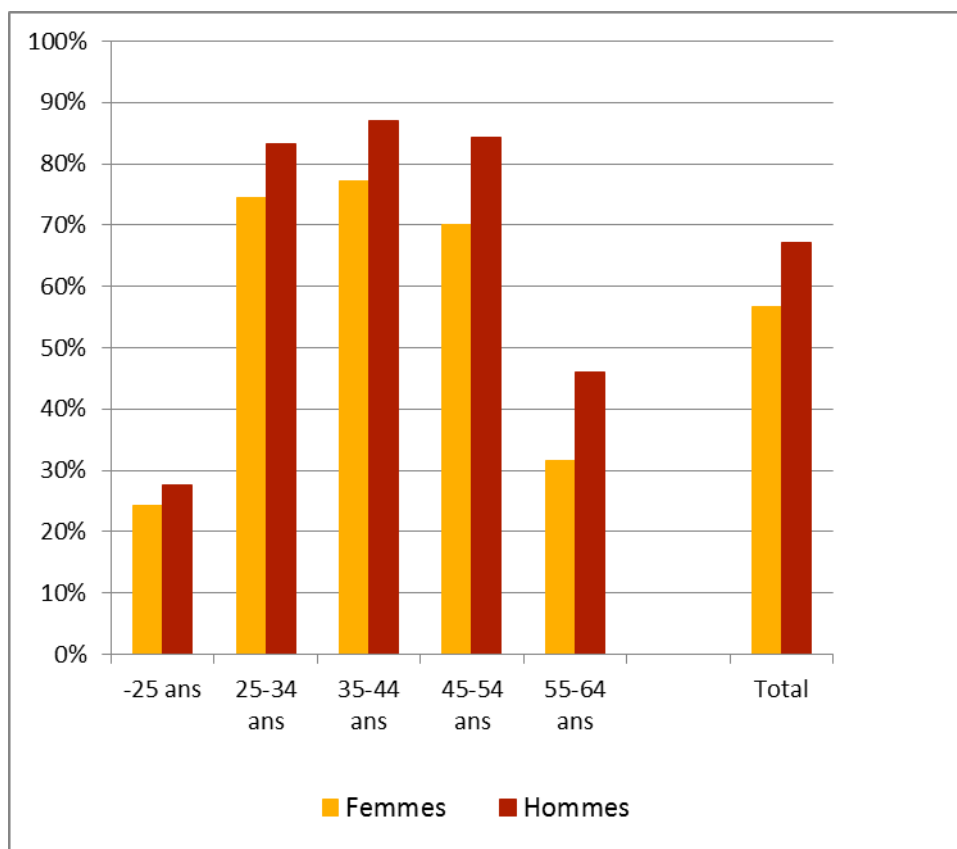
Cet écart grandissant entre les salaires peut s'expliquer par une évolution différente de la carrière de la part des hommes et des femmes. En effet, les femmes interrompent plus souvent leur carrière, semblent bénéficier moins facilement de promotions et leur opportunité de suivre des formations est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

Dans la plus jeune catégorie des moins de 25 ans, l'écart salarial s'élève à 9% pour l'industrie et les services marchands. À cet âge, de nombreux jeunes sont encore aux études. Les jeunes qui sont déjà au travail avant leur 20<sup>e</sup> anniversaire, ne sont généralement pas hautement diplômés. Parmi les personnes peu diplômées, il existe une ségrégation beaucoup plus forte au niveau des secteurs. Les chiffres de la partie consacrée aux 25-30 ans montrent qu'il existe un écart salarial de 17% parmi les jeunes de 25-26 ans qui travaillent depuis déjà 6 ou 7 ans.

### **3.2.2 Taux d'emploi selon les classes d'âge**

Quelle que soit la catégorie d'âge examinée, le taux d'emploi des femmes reste inférieur à celui des hommes. Si l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes est relativement faible pour la classe d'âge la plus jeune, il augmente simultanément avec l'âge. Seules 31,6% des femmes de 55 à 64 ans sont toujours actives sur le marché du travail, contre 46,0% des hommes du même âge.

**Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2011)**



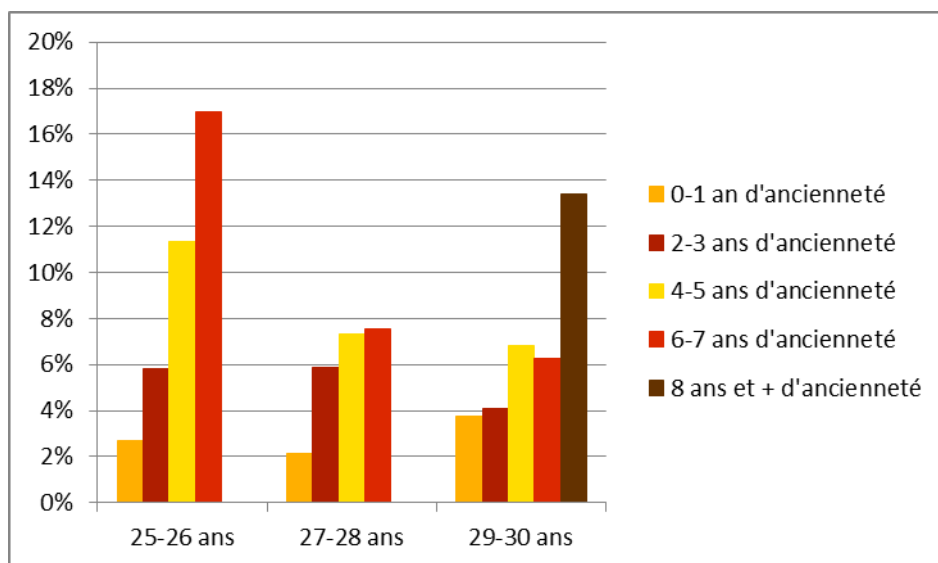
Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

En 2009, le taux d'emploi des hommes a considérablement diminué par rapport à 2008. En 2010, nous remarquons une légère reprise pour la plupart des tranches d'âge, mais en 2011, le taux d'emploi des hommes diminue à nouveau légèrement pour les tranches d'âge moyennes. En ce qui concerne les femmes, leur taux d'emploi a diminué de façon beaucoup moins prononcée en 2009, et pas pour toutes les tranches d'âge. En 2010, nous observons une légère augmentation pour toutes les tranches d'âge, sauf la plus jeune. En 2011, c'est l'inverse : le taux d'emploi des femmes diminue légèrement chez les 25-44 ans, mais il augmente pour les tranches d'âge plus jeunes et plus âgées.

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

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

**Graphique 18 : Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté (2011)**



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

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

### 3.3 Niveau de formation

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

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

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

Les travailleurs qui ont au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent en moyenne considérablement plus que les autres. Dans l'industrie et les services marchands, les hommes qui possèdent au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, gagnent en moyenne 16,06 euros bruts par heure, tandis que les hommes ayant au minimum un diplôme de l'enseignement supérieur de type long gagnent en moyenne 30,60 euros bruts de l'heure. Chez les femmes, ces chiffres s'élèvent respectivement à 14,13 et 24,99 euros. Les bénéfices retirés de la

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2014

formation sont donc plus importants pour les hommes, avec par conséquent un écart salarial plus important parmi les personnes hautement diplômées. Cette différence est beaucoup moins marquée dans le groupe intermédiaire.

**Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2011)**

|                | Maximum enseignement secondaire supérieur | Enseignement supérieur de type court | Minimum enseignement supérieur de type long |
|----------------|---|--------------------------------------|---|
| Femmes         | 14,13                                     | 18,33                                | 24,99                                       |
| Hommes         | 16,06                                     | 21,35                                | 30,60                                       |
| Écart salarial | 12%                                       | 14%                                  | 18%   |

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

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

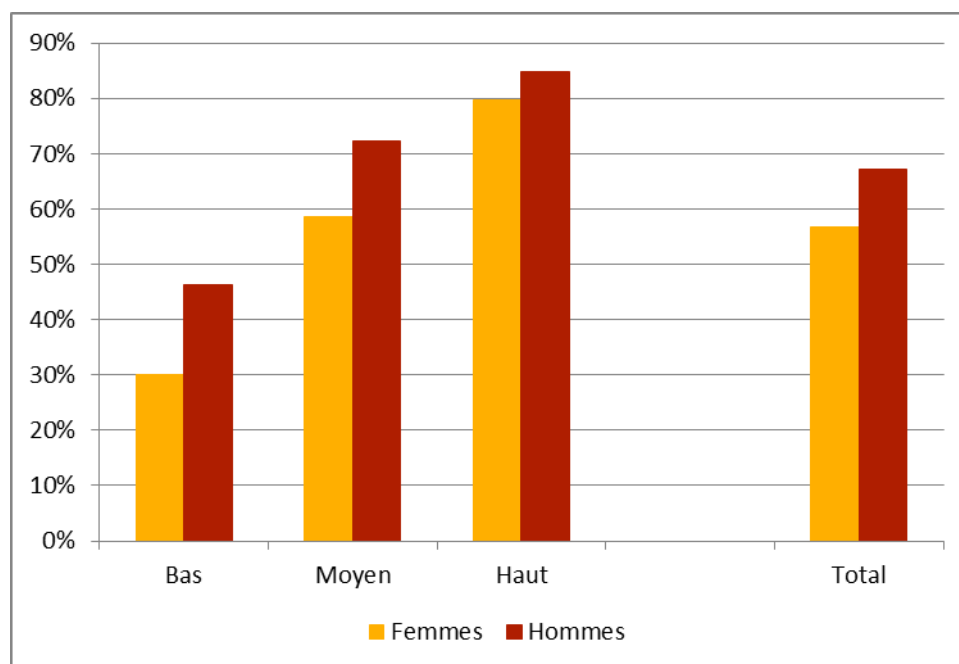
Il faut en outre souligner qu'il y a, derrière ces larges catégories de niveaux de formation, d'importantes différences sur le plan de la filière choisie dans les études. Des filières d'études différentes ne sont pas valorisées de la même façon. Ainsi, sur le marché du travail, un diplôme en sciences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

### 3.3.2 Taux d'emploi selon le niveau de formation

Les personnes hautement diplômées ont plus souvent un emploi que les personnes peu scolarisées. Cette différence est surtout importante chez les femmes. Seuls 30,0% des femmes peu scolarisées travaillent, contre 79,7% chez les femmes hautement diplômées, ce qui donne une différence de 49,7 points de pourcent. Chez les hommes, cette différence s'élève à 38,5 points de pourcent. 46,2% des hommes peu scolarisés travaillent, contre 84,7% des hommes hautement diplômés. La différence au niveau du taux d'emploi entre les femmes et les hommes est donc plus petite parmi les personnes hautement diplômées.

Par rapport à 2010, le taux d'emploi diminue légèrement pour les personnes peu scolarisées et augmente légèrement parmi les personnes hautement diplômées.

**Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2011)**



Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

### **3.4 État civil et composition du ménage**

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

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

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

**Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2011)**

|                | Célibataire | Marié-e | Divorcé-e | Veuf/veuve |
|----------------|-------------|---------|-----------|------------|
| Femmes         | 16,65       | 18,55   | 18,10     | 18,60      |
| Hommes         | 16,59       | 20,76   | 18,94     | 20,57      |
| Écart salarial | 0%          | 11%     | 4%        | 10%        |

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

Le tableau présente les salaires horaires bruts selon l'état civil. Il est observé que l'état civil a principalement une influence sur le salaire des hommes. Plus particulièrement, le mariage apparaît avoir un impact bénéficiaire pour les hommes. Tandis que le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires actifs dans l'industrie et les services marchands est de 16,59 euros, il monte jusqu'à 20,76 euros pour les hommes mariés. Cette différence peut en partie s'expliquer par l'âge. En effet, un homme marié est en moyenne douze ans plus âgé<sup>5</sup> qu'un homme célibataire, et l'âge est en corrélation positive avec le salaire, en d'autres termes les gens gagnent plus à mesure qu'ils vieillissent. Cette analyse est également valable pour les veufs. Ils sont en moyenne vingt ans plus âgés que les hommes célibataires. Bien que les hommes divorcés soient en moyenne treize ans plus âgés que les hommes célibataires, cet argument semble être valable dans une moindre mesure en ce qui les concerne. Cela montre que la différence d'âge n'explique pas totalement la différence salariale. Les données confirment cependant le modèle de l'homme en tant que soutien de famille. Plus le lien familial est fort, plus le salaire est élevé. Les hommes ayant un/une partenaire sont supposés pouvoir se libérer davantage pour leur carrière.

Chez les femmes, le salaire horaire brut moyen varie moins en fonction de l'état civil. Les différences de salaire sont moins prononcées que chez les hommes. Dans l'industrie et les services marchands, les femmes mariées gagnent plus que les femmes célibataires ou divorcées. En 2011, elles percevaient un salaire horaire brut de 18,55 euros, contre 16,65 euros pour les femmes célibataires et 18,10 euros pour les femmes divorcées. L'âge joue une nouvelle fois un rôle, sans pouvoir tout expliquer. Les femmes mariées sont en moyenne dix ans plus âgées que les femmes célibataires, les femmes divorcées sont quant à elles en moyenne treize ans plus âgées.

Les différentes influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes engendrent une différence salariale très importante pour les personnes mariées (11%) et pratiquement inexistante pour les célibataires. La différence salariale limitée chez les célibataires s'explique entre autres par le fait que les célibataires sont en moyenne plus jeunes et se situent plutôt au début de leur carrière,

---

<sup>5</sup> Ces données proviennent de l'Enquête 2006 sur la structure et la répartition des salaires et portent sur les travailleurs des secteurs de l'industrie et services marchands.

avec pour conséquences que des facteurs tels que l'ancienneté et les promotions n'ont pas encore pu jouer leur rôle.

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

**Tableau 13 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2011)**

|                | Seul-e sans enfant | Seul-e avec enfant(s) | Couple sans enfant | Couple avec enfant(s) |
|----------------|--------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
| Femmes         | 18,26              | 17,39                 | 18,28              | 17,71                 |
| Hommes         | 17,74              | 18,22                 | 20,58              | 19,84                 |
| Écart salarial | -3%                | 5%                    | 11%                | 11%                   |

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

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

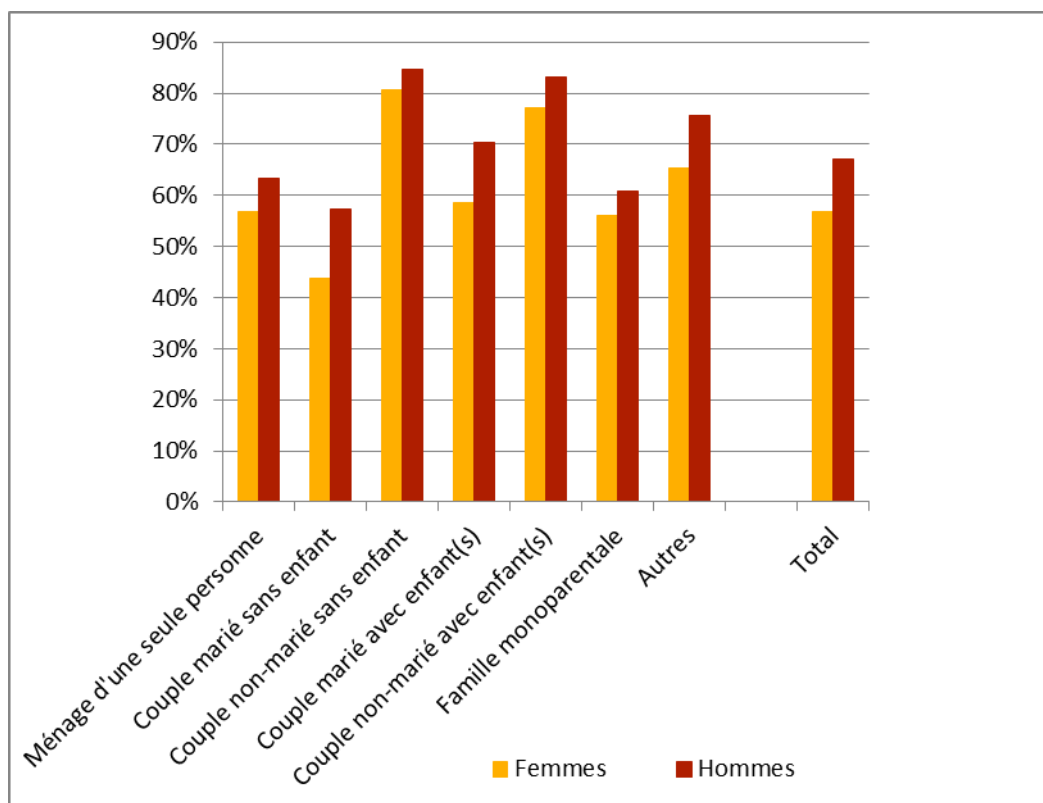
Le fait d'être ou non en couple, ou d'avoir ou non des enfants, a pour résultat que l'écart salarial :

- est négatif pour les personnes isolées sans enfant, ou en d'autres mots à l'avantage des femmes ;
- est moyen pour les isolés avec enfants (5%) ;
- et est considérablement plus élevé pour les couples sans ou avec enfant(s) (11%).

### 3.4.3 Taux d'emploi selon le type de ménage

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

**Graphique 20 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2011)**



Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

Les femmes mariées sont moins souvent actives sur le marché du travail que les femmes non mariées. Parmi les femmes mariées ayant des enfants, seules 58,5% travaillent, tandis que ce pourcentage est de 77,1% pour les mères vivant en couple sans pour autant être mariées. Parmi les mères isolées, 56,0% seulement exercent un emploi rémunéré.

Les hommes qui ne sont pas mariés sont plus souvent au travail que les hommes mariés. Le taux d'emploi le plus élevé est celui des hommes qui ne sont pas mariés et ont une partenaire mais pas d'enfant(s). 84,7% d'entre eux travaillent. Le taux d'emploi diminue à 83,1% s'il y a un enfant. Parmi les pères mariés, 70,3% travaillent; parmi les pères isolés, ils sont 60,9%.

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

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



En 2011, la plupart des taux d'emploi selon le type de ménage stagnent. Chez les couples non-mariés sans enfant, nous observons une diminution tant pour les femmes que pour les hommes, mais cette catégorie reste néanmoins le type de ménage avec les taux d'emploi les plus élevés (>80%).

### **3.5 Nationalité**

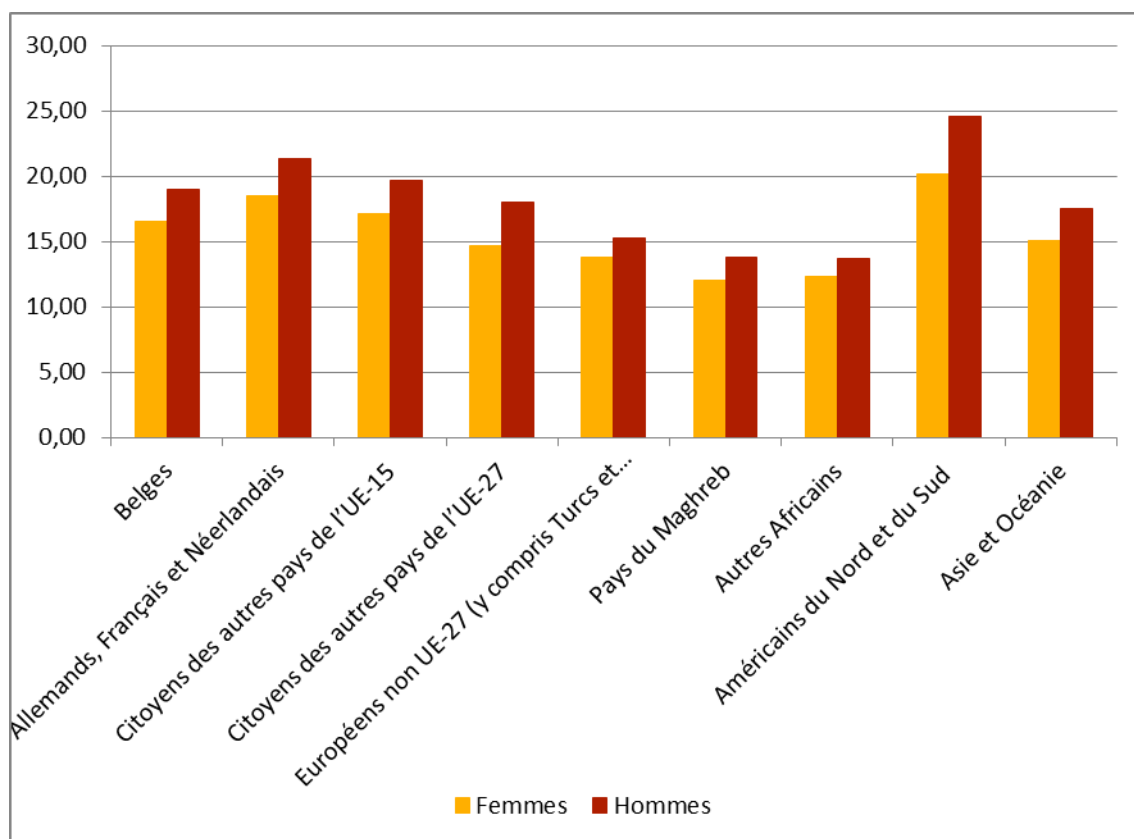
L'inégalité de genre est souvent renforcée, ou au contraire contrecarrée, par d'autres inégalités sociales. En associant les données de l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires à la variable nationalité du Registre national, il est possible de calculer l'écart salarial selon la nationalité.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

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

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

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

**Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2011)**



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

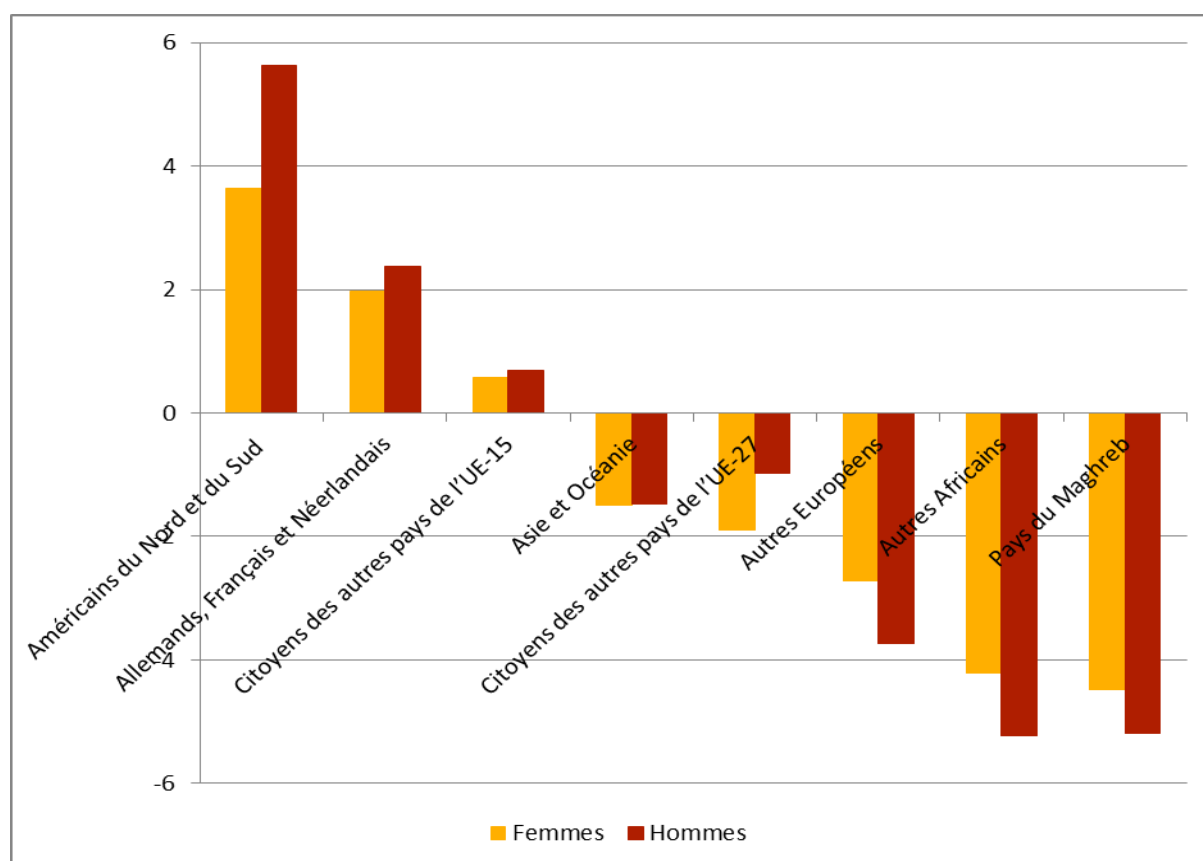
Il ressort immédiatement que dans certaines catégories de nationalités, les salaires horaires bruts moyens se situent au-dessus de ceux des Belges, tant pour les femmes que pour les hommes. La différence la plus importante se situe au niveau des Nord-Américains et des Sud-Américains, ensuite des Allemands, des Néerlandais et des Français et enfin au niveau des travailleurs originaires des autres « anciens » pays membres de l'UE. Les autres catégories de nationalités gagnent en moyenne moins que les Belges. Une fois de plus, les situations des femmes et des hommes sont relativement comparables. Les salaires les plus bas sont ceux des travailleurs originaires des pays du Maghreb, suivis par ceux du reste du continent africain. Les salaires des autres Européens sont légèrement supérieurs aux pays précités, tout comme ceux des Turcs et des Russes. En ce qui concerne les femmes issues des autres États membres de l'UE-27, leurs salaires sont également relativement bas, et ceux des hommes le sont moins, de sorte que l'écart salarial observé dans cette catégorie monte jusqu'à 19% dans l'industrie et les services marchands. Un écart salarial presque aussi important se retrouve chez les Américains, en raison du salaire moyen très élevé des hommes (18%). Quant aux plus petits écarts salariaux, ils se retrouvent chez les autres Européens et les autres Africains, où le salaire moyen des femmes est légèrement inférieur au salaire moyen des hommes. Cela n'empêche cependant pas qu'il y ait également ici un écart salarial s'élevant respectivement à 9% et 10%. Parmi ces nationalités mal rémunérées, les femmes gagnent donc en moyenne encore moins que les hommes.

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

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

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

**Graphique 22 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2011)**



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

Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et des pays européens ne faisant pas partie de l'UE-27 (y compris la Turquie et la Fédération de Russie) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges. À l'exception des femmes issues des nouveaux

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2014

États membres de l'UE, d'Asie et d'Océanie, le retard des femmes, exprimé en pourcentage, est aussi important ou légèrement plus petit que celui des hommes. Cela n'empêche pas que les femmes de cette catégorie gagnent toujours moins que les hommes. Les femmes issues des pays du Maghreb sont les moins bien loties: elles ne gagnent en moyenne que 12,04 euros par heure.

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

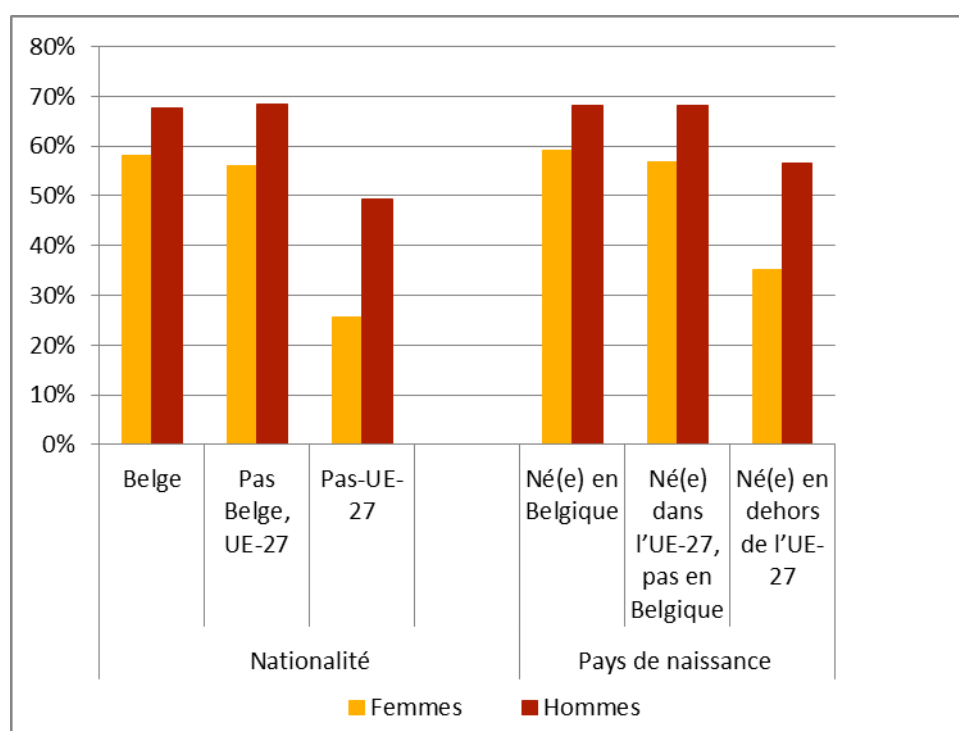
### **3.5.3 Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance**

Le taux d'emploi est calculé sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail. Cela offre des catégories de nationalité moins affinées, mais permet toutefois une analyse selon le pays de naissance. La discrimination et la nationalité ne coïncident en effet pas toujours. La distinction que l'on fait assez inconsciemment entre autochtones et allochtones<sup>6</sup> n'est en fait pas si facile à concevoir en termes de statistiques. Elle n'équivaut en effet que très partiellement à une distinction fondée sur la nationalité. Une personne d'origine marocaine qui a la nationalité belge est en général considérée comme un « allochtone », tandis qu'un Australien « pure souche » n'est peut-être considéré ni comme un « allochtone » ni comme un « autochtone ». Lorsque les personnes font, consciemment ou non, des discriminations, elles ne se basent pas sur des caractéristiques objectives, ce qui ne fait que rendre la mesure encore plus difficile. Pour remédier quelque peu à cela, on fait ici une distinction selon la nationalité actuelle et selon le pays d'origine. Le pays de naissance n'est cependant à nouveau qu'une approximation de la distinction plutôt subjective entre allochtones et autochtones.

---

<sup>6</sup> L'utilisation des termes « autochtone » et « allochtone » dans ce rapport n'implique aucunement un jugement de valeur. Pour mesurer la discrimination, il est parfois important de faire une distinction, alors que cette distinction devrait justement être non pertinente d'un point de vue anti-discriminatoire. Tant que ce n'est pas une réalité dans la pratique, il reste primordial de pouvoir refléter l'inégalité au moyen de chiffres.

**Graphique 23 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2011)**



Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

Après la diminution relativement importante du taux d'emploi en 2009, nous avons pu observer une légère reprise en 2010. Cette tendance ne s'est pas réellement poursuivie en 2011. Le taux d'emploi a principalement diminué pour les femmes ayant une nationalité hors UE, ou nées en dehors de l'UE.

Pour les hommes, il y a peu de différence entre les Belges et les autres citoyens de l'UE au niveau du taux d'emploi selon la nationalité ; celui des autres citoyens de l'UE est même légèrement plus élevé. Chez les femmes, il y a cependant une différence : alors que le taux d'emploi est de 58,1% chez les femmes belges, il s'élève à 56,0% pour les femmes des autres pays membres de l'UE. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors-UE, le taux d'emploi a diminué et il s'élève à 49,3% pour les hommes et à 25,3% pour les femmes. Ceci signifie que seulement la moitié des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne en Belgique ont un travail.

Le taux d'emploi selon le pays de naissance donne une image quelque peu différente. Le fait d'être né dans un pays qui ne fait pas partie de l'UE a un effet moins négatif sur l'emploi que d'avoir une nationalité hors UE. Le taux d'emploi des femmes dans cette catégorie est de 35,2%, et de 56,7% pour les hommes. La différence entre le pays de naissance et la nationalité actuelle fonctionne en effet dans deux directions. Les personnes d'origine allochtone et de nationalité belge se trouvent dans la catégorie des « Belges » dans le premier classement, et dans la catégorie « nés dans un pays hors UE » dans le second classement. Nous pouvons peut-être en déduire que les allochtones de nationalité belge s'en sortent relativement mieux sur le marché de l'emploi que les allochtones de nationalité non européenne, mais moins bien que les autochtones.

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

### **3.6 Ségrégation sur le marché du travail**

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

#### **3.6.1 Secteurs**

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

L'aperçu des secteurs se trouve en annexe (tableau 14). Ce tableau contient les données suivantes par secteur : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial ; l'écart salarial moyen (trois dernières années) ; le nombre de travailleurs employés à temps plein dans le secteur ; la part des femmes dans le secteur et les fonctions dirigeantes ; le pourcentage des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel ; la différence

entre les hauts et les bas salaires<sup>7</sup>, comme l'écart entre le 5<sup>ème</sup> et le 85<sup>ème</sup> percentile<sup>8</sup> de salaire ; et la différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (trois dernières années). Dans le tableau, les secteurs sont classés selon l'importance de l'écart salarial.

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

Tout comme les années précédentes, l'écart salarial le plus important est observé dans le secteur des transports aériens avec un écart salarial de genre de 33% en 2011. Le top 5 reste également identique et est quant à lui constitué des secteurs suivants : la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; l'industrie de l'habillement ; et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance avec des écarts salarial de genre entre 29% et 23% en 2011. Plus bas dans le classement, nous observons toutefois des changements. En 2011, nous constatons une égalité salariale dans les secteurs de la fabrication de meubles; du génie civil ; de la collecte, du traitement et de l'élimination des déchets et de la récupération ; des enquêtes et de la sécurité et des activités de poste et de courrier. Dans certains secteurs, l'écart salarial est négatif, à savoir la construction de bâtiments et la promotion immobilière ; les autres industries extractives ; et les transports terrestres et transport par conduites; et la fabrication d'autres moyens de transports. En comparaison avec 2010, l'écart salarial diminue dans la plupart des secteurs.

---

<sup>7</sup> *La différence entre les hauts et les bas salaires* : La différence entre les hauts et les bas salaires dans un secteur. S'il y a une différence importante, les travailleurs bénéficiant de salaires élevés gagnent en moyenne beaucoup plus que les travailleurs ayant de bas salaires. Si cette différence est faible, les salaires sont beaucoup plus proches.

<sup>8</sup> *Percentile* : Point dans une série ordonnée qui indique un centième. Lorsque l'on classe, par exemple, tous les salaires du plus bas vers le plus élevé, le premier percentile correspond au salaire par rapport auquel 1% des travailleurs ont un salaire inférieur et 99% un salaire supérieur. Dans le présent rapport, on utilise le 5<sup>ème</sup> percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85<sup>ème</sup> percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des travailleurs ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50<sup>ème</sup> percentile, soit précisément la valeur centrale.

### 3.6.2 Commissions paritaires

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

L'aperçu des commissions paritaires est repris en annexe (tableau 15).

L'écart salarial diminue d'un ou même de 2 points de pourcent dans presque toutes les commissions paritaires. L'écart salarial reste le même dans les commissions paritaires pour les ouvriers de la transformation du papier et du carton et de l'industrie hôtelière ; et dans les commissions paritaires pour les employés des entreprises de courtage et des agences d'assurances.

Tout comme en 2010 et 2009, ce sont les ouvriers travaillant sous la commission paritaire 109 « Industrie de l'habillement et de la confection » qui font face à l'écart salarial de genre le plus important en 2011, avec 26%. Pour les employés, ce sont ceux travaillant sous la commission paritaire 307 « Entreprises de courtage et agences d'assurances », avec 30%.

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

### 3.6.3 Professions

Les hommes et les femmes ne travaillent pas seulement plus souvent dans certains secteurs, ils se concentrent également souvent dans certaines professions. Dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires, la nomenclature ISCO<sup>9</sup> est utilisée, limitée ici à deux chiffres. Une nouvelle nomenclature ISO améliorée est entrée en usage dans le courant de l'année 2008. L'ancienne nomenclature datait de 1988 et a donc été appelée ISCO-88 ; la nouvelle s'intitule ISCO-08. La comparaison avec les rapports sur l'écart salarial des années 2007 à 2011 est difficile puisque l'on travaille avec de nouvelles catégories.

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

L'aperçu des catégories de professions est repris en annexe (tableau 16). Les données présentées, par catégorie de professions, sont les suivantes : les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes travaillant à temps plein (en euros) ; l'écart salarial ; l'écart salarial moyen (2009-2011) ; le nombre de femmes et d'hommes et la part de femmes employées à temps plein dans la catégorie de métiers et le pourcentage des femmes et des hommes qui travaillent à temps partiel.

---

<sup>9</sup> Nomenclature ISCO : classification internationale type des professions (International Standard Classification of Occupations)



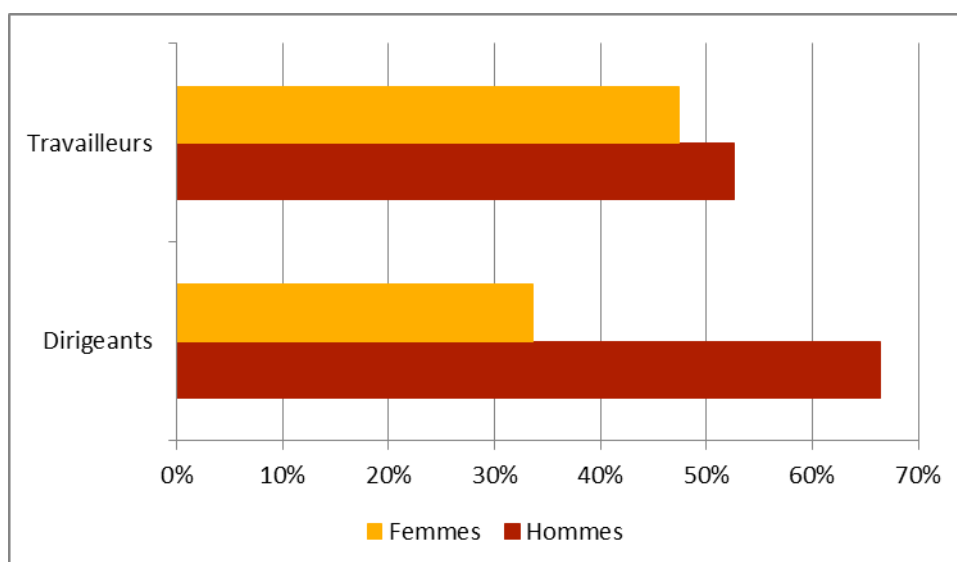
Les catégories de la nouvelle classification de fonctions sont plus homogènes, ce qui fournit des résultats plus facilement interprétables. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs, les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines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

### 3.6.4 Plafond de verre

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

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

**Graphique 24 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2011)**



Source : DGSIE, Enquête sur les Forces de Travail

Le graphique représente la sous-représentation des femmes aux fonctions dirigeantes sur base de l'Enquête sur les Forces de Travail. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (47,4%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 33,6%.

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

Dans l'industrie et les services marchands, la part de dirigeants est plus petite : 27% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 23% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 17% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 11% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants. Ces chiffres se basent sur l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires. Ils sont repris dans le tableau 16 en annexe.

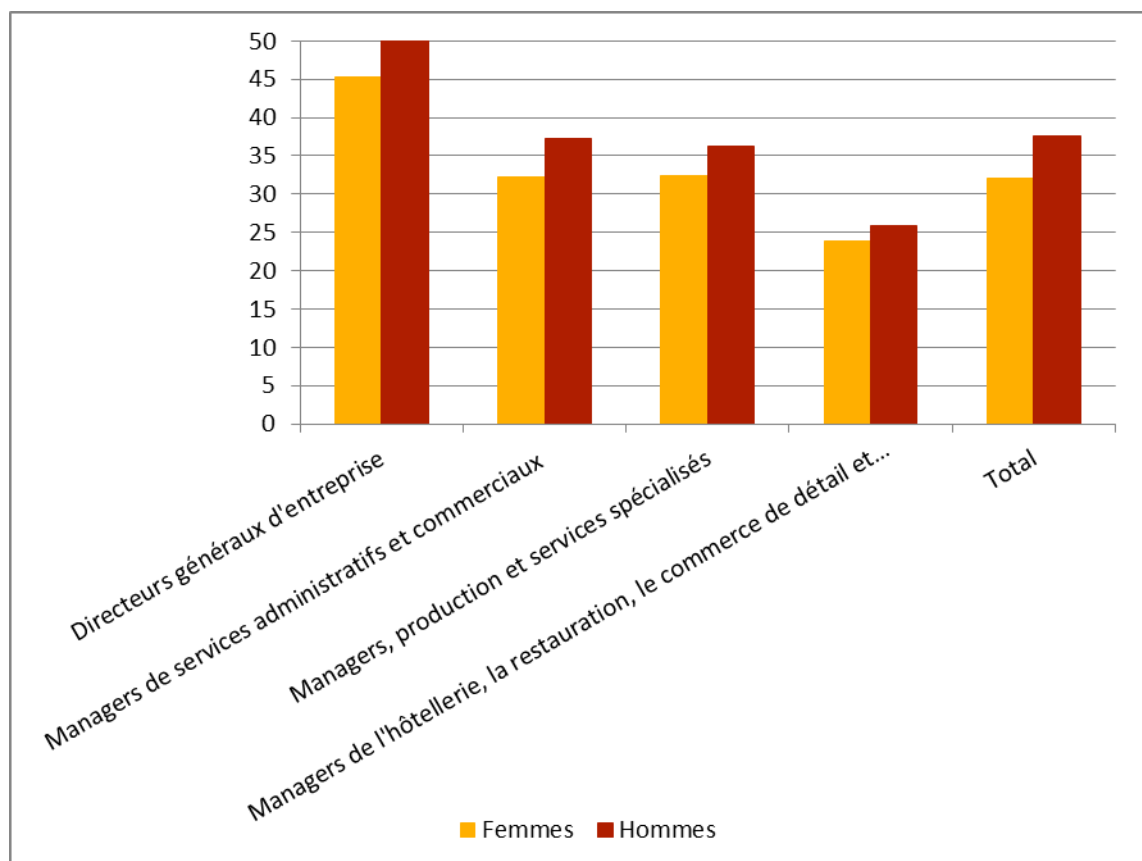
La sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes est observable dans le tableau récapitulatif des secteurs (tableau 14 en annexe). La part de femmes chez les managers se trouve à côté de la part de femmes dans le secteur. La ségrégation verticale est toujours exprimée comme le manque relatif de femmes, c'est-à-dire par rapport à la présence des femmes dans un secteur. Lorsque la part des femmes dans les fonctions dirigeantes correspond à leur part dans le secteur, on peut en déduire que les femmes ne doivent pas surmonter des obstacles spécifiques pour atteindre le sommet. Au plus la différence est importante, au plus leur chemin est difficile.

On observe un manque de femmes au sommet pour la plupart des secteurs. Le plafond de verre est le plus épais dans les secteurs de l'industrie de l'habillement, avec une différence de 36 points de pourcent entre le pourcentage de femmes parmi les dirigeants et dans le secteur ; les agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes (32 points de pourcent) ; la fabrication de produits à base de tabac (31 points de pourcent) ; les autres industries manufacturières (28 points de pourcent) ; la fabrication de textile (28 points de pourcent) et les services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises (28 points de pourcent). Dans un certain nombre de secteurs, il existe une surreprésentation des femmes au sommet : le pourcentage de femmes au niveau du management est plus important que parmi les travailleurs.

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

### 3.6.4.2 Écart salarial parmi les dirigeants

Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2011)

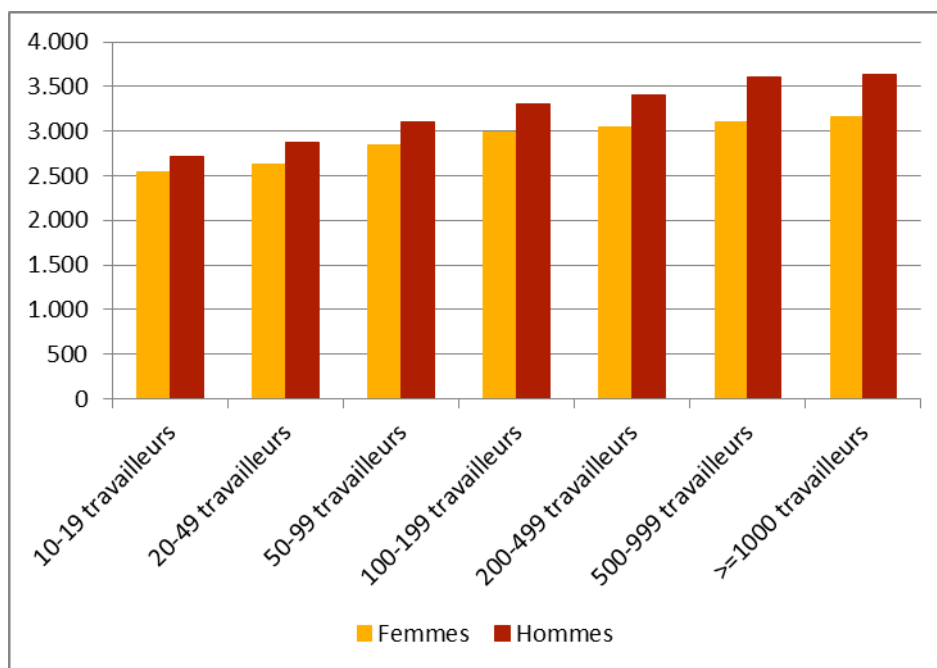


Source : DGSIE, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

Le graphique représente les salaires horaires bruts moyens parmi les professions dirigeantes. Il existe d'importantes différences de salaires entre les différentes catégories de managers. Par exemple, le directeur masculin d'une grande entreprise de l'industrie et des services marchands gagne en moyenne par heure près du double de ce que gagne un manager masculin dans l'horeca, la distribution, ou le secteur des services, à savoir 51,29 euros contre 25,91 euros. Une partie de l'écart salarial observé parmi les dirigeants peut être attribuée à ces différences salariales et à la ségrégation parmi les dirigeants. Pour toutes les catégories de managers réunies, l'écart salarial s'élève à 14%. Dans chaque catégorie, l'écart salarial varie entre 8% chez les managers de l'horeca, de la distribution ou du secteur des services, 10% chez les managers de la production et des services spécialisés, 12% chez les directeurs de grandes entreprises et 13% chez les managers de services administratifs et commerciaux.

### 3.6.5 Taille de l'entreprise

Graphique 26 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2011)



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

Tant les salaires mensuels bruts moyens des femmes, que ceux des hommes, croissent avec la taille de l'entreprise. L'écart salarial se comporte de la même manière et augmente avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, excepté pour les entreprises d'au moins 1.000 personnes où la différence de salaire est inférieure à celle calculée dans les sociétés ayant entre 500 et 999 travailleurs, à savoir 13% contre 14%. L'écart salarial diminue pour presque toutes les tailles d'entreprises lorsque l'analyse inclut les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socio-culturel.

### 3.6.6 Différence entre les hauts et les bas salaires

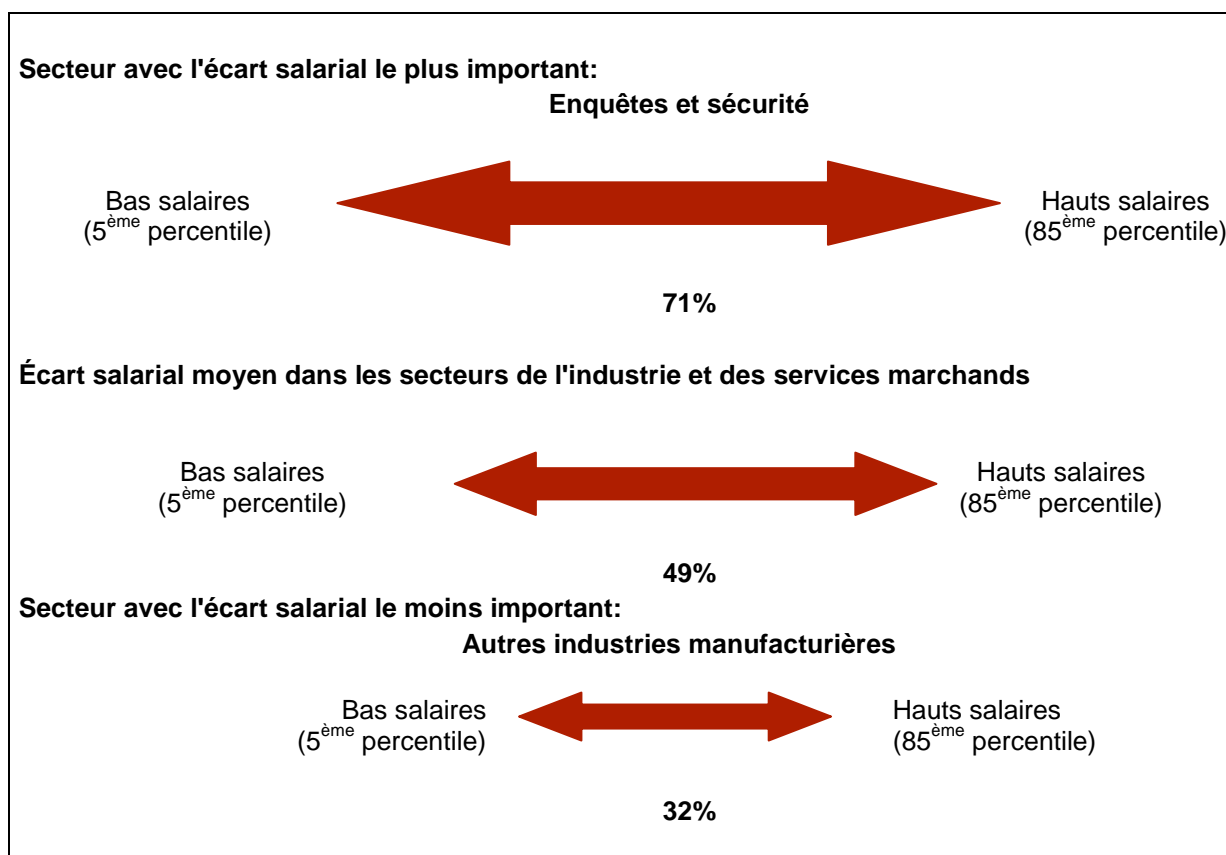
De manière générale, les différences salariales entre les femmes et les hommes sont liées aux écarts entre les hauts et les bas salaires, définis comme la différence entre les hauts et les bas salaires exprimée en pourcentage des hauts salaires. Le bas salaire est déterminé par rapport au 5<sup>ème</sup> percentile<sup>10</sup> du salaire d'un secteur, il s'agit du salaire en deçà duquel se trouvaient 5% des

<sup>10</sup> *Percentile* : Point dans une série ordonnée qui indique un centième. Lorsque l'on classe, par exemple, tous les salaires du plus bas vers le plus élevé, le premier percentile correspond au salaire par rapport auquel 1% des travailleurs ont un salaire inférieur et 99% un salaire

travailleurs alors que 95 % des travailleurs de ce secteur gagnent plus. Le haut salaire concerne quant à lui le 85<sup>ème</sup> percentile de salaire dans un secteur et est défini comme étant le salaire minimum que 15 % des travailleurs de ce secteur reçoivent et que 85 % d'entre eux ne touchent pas.

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

**Graphique 27 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2011)**



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

En 2011, il n'y a pour ainsi dire aucun changement au niveau de cet indicateur par rapport à 2010. Les différences entre les hauts et les bas salaires varient de 71% dans le secteur des enquêtes et de

---

supérieur. Dans le présent rapport, on utilise le 5<sup>ème</sup> percentile : 5% des travailleurs touchent moins que le salaire en question et 95% touchent plus. Le 85<sup>ème</sup> percentile est alors le salaire par rapport auquel 85% des travailleurs ont un salaire inférieur et 15% un salaire supérieur. La médiane est le 50<sup>ème</sup> percentile, soit précisément la valeur centrale.

la sécurité à 32% dans les autres industries manufacturières. La seconde plus grande différence entre les hauts et les bas salaires se situe dans le secteur des transports aériens. La troisième place est occupée par les activités de poste et de courrier. Les secteurs du génie civil ; des travaux de construction spécialisés ; et les autres industries manufacturières sont caractérisés par une petite différence entre les hauts et les bas salaires. De façon générale, les secteurs caractérisés par une importante différence entre les hauts et les bas salaires se caractérisent également par un important écart salarial entre les femmes et les hommes. Le rapport entre les deux ne vaut cependant pas pour tous les secteurs, et notamment pas pour les enquêtes et la sécurité et les activités de poste et de courrier, où il n'y a aucune écart salarial, ni pour les autres industries manufacturières, où l'on observe un écart salarial de 17%.

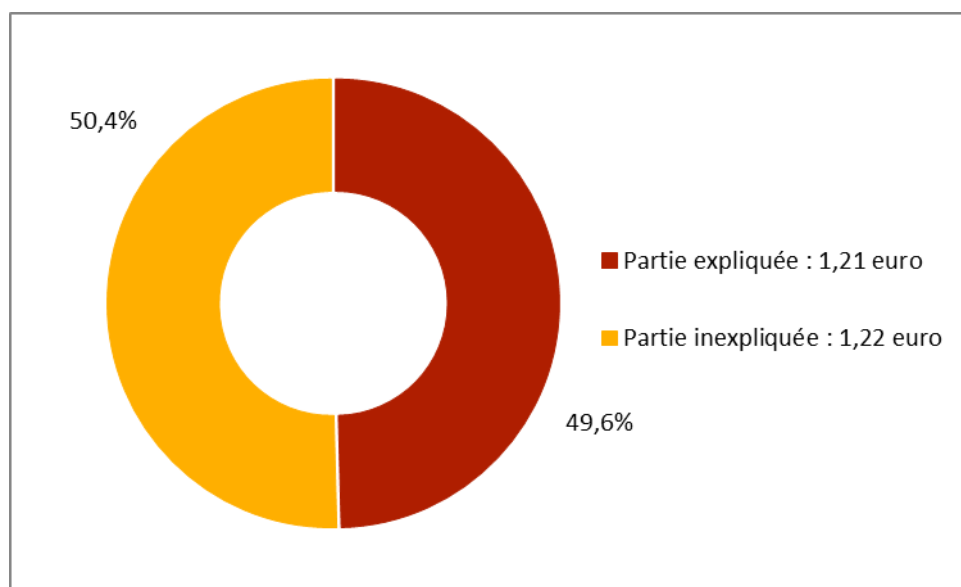
Dans les rapports datant de 2007 à 2010 inclus, la différence entre les hauts et les bas salaires était désignée par la notion d' « écart salarial global ».

## 4. Expliquer l'écart salarial

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

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

Graphique 28 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2011)



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

Les résultats de l'analyse indiquent que 49,6% de l'écart salarial peuvent être expliqués sur base des douze facteurs définis. 50,4% ne peuvent par conséquent pas être expliqués.

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

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

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

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

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

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

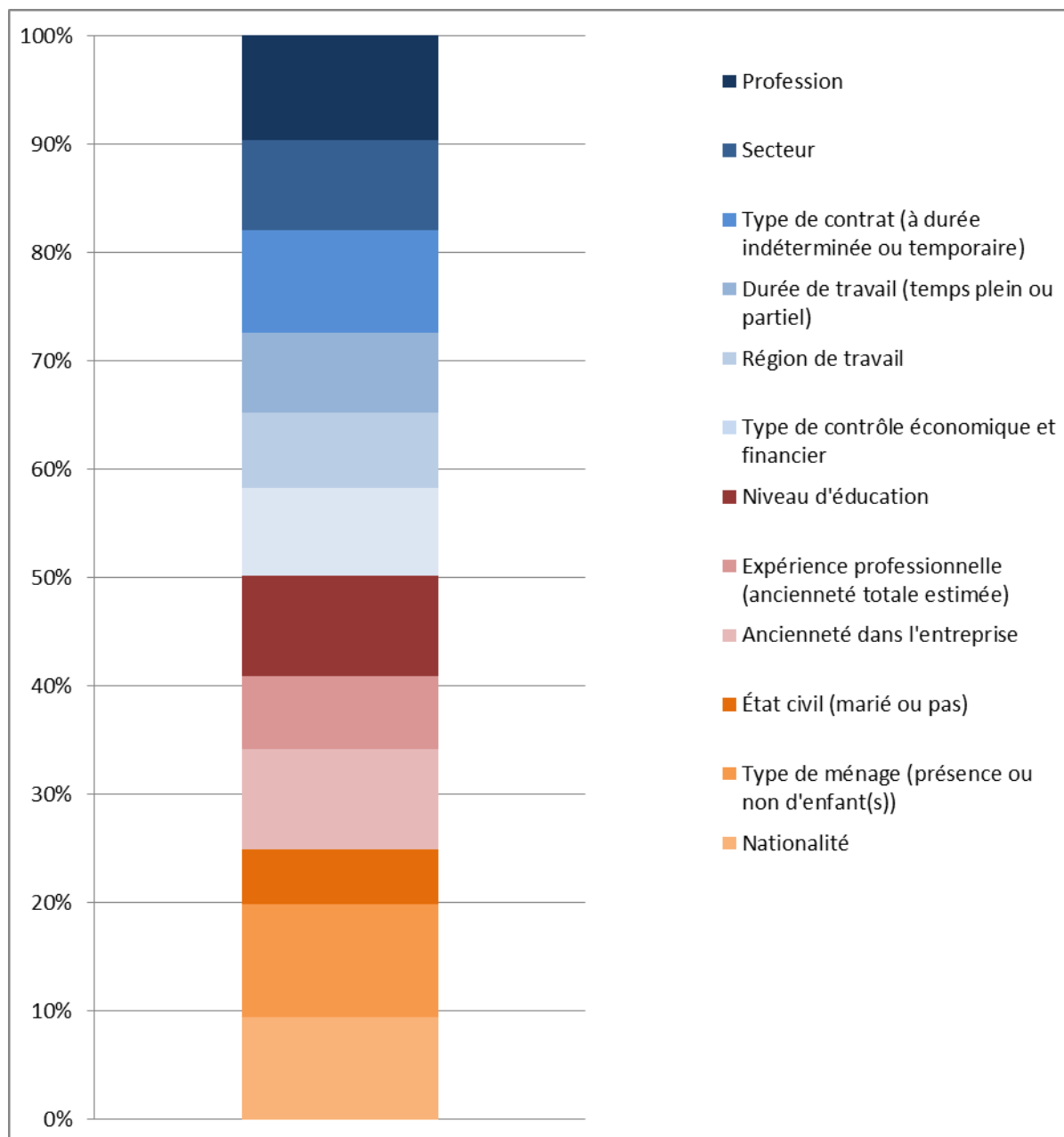
Le modèle traditionnellement utilisé pour la décomposition de l'écart salarial est la décomposition Oaxaca-Blinder. Des estimations du salaire des femmes et des hommes sont établies sur base des variables connues. Les deux estimations de salaires sont ensuite comparées afin d'étudier la différence.

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



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

Graphique 29 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2011)



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

Afin de pouvoir mener une politique ciblée, il est en effet important de connaître les causes du problème. La partie expliquée de l'écart salarial peut à son tour être subdivisée: 49,9% de la partie expliquée de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles relatives au lieu de travail, 25,2% à des caractéristiques individuelles du travailleur, comme le niveau de formation et l'ancienneté, et 24,9% à des caractéristiques personnelles du travailleur qui ne sont pas directement liées au travail, telles que la situation familiale, ou la nationalité.

49,9% de la partie expliquée peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et qui peuvent être repris au sens large sous le dénominateur « ségrégation ». La profession explique 9,7% de l'écart salarial expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 9,5% et le secteur 8,3%. L'image est complétée par le fait de travailler ou non à temps plein, la région où est exercé l'emploi, et la « forme de contrôle économique et financier ». Cette dernière variable indique si et dans quelle mesure il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise.

Les caractéristiques personnelles du travailleur comptent pour 24,9% de l'écart salarial expliqué. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (10,5%). Bien que ce ne soit pas là un résultat surprenant, – tout cela est en effet lié à la difficulté de combiner vie professionnelle et vie familiale – cette donnée reste un défi pour la politique. Il est également à souligner que 9,4% de la partie expliquée de l'écart salarial de genre peuvent être attribués au fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère. Par rapport aux années précédentes, il s'agit d'une augmentation importante ; ce pourcentage s'élevait auparavant à 6 ou 7 %.

Enfin, 25,2% de la partie explicable de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise. Ces résultats montrent qu'il faut briser les choix d'étude stéréotypés selon le sexe et que le manque de stabilité et l'interruption de la carrière exigent l'attention nécessaire.

Comparée avec l'écart salarial dans son ensemble, c'est-à-dire les parties expliquée et inexpliquée réunies, la part des différents facteurs est la suivante : 25% de l'écart salarial peuvent être attribués à des caractéristiques professionnelles, 13% à des caractéristiques individuelles et 12% à des caractéristiques personnelles du travailleur.

Dans le rapport 2011, la nationalité était incluse dans les « caractéristiques » individuelles du travailleur. Suite à l'actualisation de la liste d'indicateurs en 2011, cette variable est ici comptée dans les caractéristiques « personnelles ». Il s'agit des caractéristiques du travailleur n'ayant en principe aucun lien avec le travail en lui-même.

Une nouvelle classification des professions est utilisée depuis 2012. Cela n'a eu que très peu d'impact sur les résultats.

## Résumé

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

1. Pour 2011, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus reste stable et s'élève à nouveau à 10%.
2. Pour 2011, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel tous secteurs confondus est de 22%. La légère augmentation de 2010 est ainsi annulée. L'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité dans les salaires annuels.
3. Le fait de ventiler par statut l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel met en lumière d'importantes différences. Pour les ouvriers issus du secteur privé, l'écart salarial s'élève à 20%, pour les employés à 25%. L'écart salarial est de 1% pour les contractuels du secteur public et de -4% pour les fonctionnaires statutaires.
4. Calculé sur base des salaires annuels, ce chiffre s'élève à 38% pour les ouvriers et à 34% pour les employés. À la fin de l'année, les fonctionnaires contractuels et statutaires sont confrontés à un écart salarial s'élevant respectivement à 17% et 8%. Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a donc un impact significatif sur les différences salariales moyennes.
5. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein dans l'industrie et les services marchands est de 8%. Jusqu'en 2007, c'était l'indicateur officiel de l'écart salarial.
6. L'écart salarial calculé sur base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein et à temps partiel réunis s'élève à 21% dans l'industrie et les services marchands.
7. L'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. Les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages, et lorsque c'est le cas, les montants perçus sont moindres. Les employeurs payent une pension complémentaire à 9% travailleurs féminins et à 12% travailleurs masculins. Les montants des pensions complémentaires sont en moyenne pour les femmes 40% moins élevés que pour les hommes. La différence de revenu pour l'indemnité de trajet domicile/travail se situe en moyenne à hauteur de 29% au détriment des femmes. Seule une petite partie des travailleurs reçoit des avantages extra-légaux sous la forme de participation dans le capital de l'entreprise et les hommes ont une probabilité plus de deux fois plus élevée de bénéficier de ces avantages (0,90% pour les hommes contre 0,41% pour les femmes). Les femmes bénéficiant de tels avantages reçoivent des montants qui sont inférieurs de 38% à ceux des hommes.

8. En comparaison avec 2010, le taux d'emploi augmente légèrement pour les femmes et diminue légèrement pour les hommes. Depuis 1999, le taux d'emploi des hommes est resté relativement stable, tandis que celui des femmes présente une croissance évidente.

### ***L'écart salarial diminue-t-il ?***

9. La plupart des années, l'écart salarial présente une légère tendance à la baisse. En 2011, l'évolution est moins prononcée. Nous observons d'une part une diminution évidente de l'écart salarial chez les travailleurs à temps plein, de 2 points de pourcent. D'autre part, l'écart salarial entre les femmes et les hommes stagne lorsque nous prenons en considération la situation dans son ensemble. Pour certaines femmes, la situation s'améliore donc, mais ça n'est pas le cas pour tout le monde. L'augmentation du nombre de femmes exerçant un emploi constitue principalement une augmentation du travail à temps partiel.
10. Une tendance évidente à la baisse est observable sur le long terme. Sur 40 ans, l'écart salarial dans l'industrie a diminué de moitié. À court terme, la diminution de l'indicateur général de l'écart salarial est très limitée mais relativement constante – à l'exception des années 2006 et 2009.
11. La diminution de l'écart salarial en 2006 était probablement une conséquence de l'augmentation du salaire minimum au cours de cette année. Comme il y a proportionnellement plus de femmes dans les catégories salariales moins élevées, une mesure générale comme la hausse du salaire minimum a un effet positif sur l'écart salarial.
12. La diminution de l'écart salarial en 2009 pourrait être une conséquence de la crise économique et de ses effets sur l'emploi des hommes.

### ***L'écart salarial total***

13. En 2011, 47,43% des travailleurs étaient des femmes ; celles-ci ont travaillé pour 42,93% des jours ouvrables rémunérés et ont perçu 39,73% de la masse salariale (107.045.753.000 euros).
14. Sur base de leur proportion parmi les travailleurs, toutes les femmes réunies auraient dû gagner 8,243 milliards d'euros de plus en 2011. Et 3,426 milliards d'euros sur base de leur participation dans les jours ouvrables rémunérés – donc en tenant compte du fait que les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel.
15. En 2011, l'écart salarial global a à nouveau augmenté, après deux années de diminution.
16. L'évolution vers une répartition plus égale entre les femmes et les hommes est à l'arrêt en ce qui concerne les jours de travail rémunérés. En d'autres mots, l'augmentation du nombre de femmes exerçant un emploi se produit surtout au niveau des emplois à temps partiel.

Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois dans l'industrie et les services marchands est passé de 3,5% en 2007 à 3,2% en 2008, mais il est monté à 4,0% en 2009 et à 4,9% en 2010. En 2011, nous observons toutefois une augmentation marquante pour les femmes tout en haut de l'échelle salariale; leur proportion a continué d'augmenter jusqu'à 6,7%. L'augmentation chez les hommes est cependant plus importante: de 6,1% en 2007 à 6,6% en 2008, et 7,6% en 2009 et 9,1% en 2010, jusqu'à 9,9% en 2011.

17. Nous sommes encore loin d'arriver à une meilleure représentation des femmes dans les fonctions supérieures.

### ***Travail à temps partiel***

18. Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 20% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 15% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 7% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel.
19. La différence entre les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel augmente au fil des années, alors que la différence entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel diminue justement. En 2011, cette évolution s'est profilée plus clairement. Il sera intéressant de vérifier l'an prochain si cette tendance se poursuit.
20. Dans l'industrie et les services marchands, une salariée active à temps partiel gagne 15% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel.
21. 45,9% des salariées et 10,3% des salariés travaillent à temps partiel. Ceci signifie que sur un an, le travail à temps partiel a augmenté de 1 point de pourcent pour les femmes et de 0,8 point de pourcent pour les hommes. Ce sont peut-être de petits chiffres mais il s'agit en réalité d'une augmentation considérable.
22. En comparaison avec 1999, le travail à temps partiel chez les femmes a augmenté de 15%. Chez les hommes, il s'agit d'une augmentation de 124%, c'est-à-dire plus qu'un doublement.
23. Certains postes ne sont souvent proposés qu'à temps partiel : 13% des femmes et 9% des hommes travaillant à temps partiel se trouvent dans cette situation.

### ***Âge***

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

26. La différence de taux d'emploi entre les femmes et les hommes diminue graduellement au fil des années pour les différentes tranches d'âge.

### ***Niveau de formation***

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

### ***État civil et composition de famille***

29. L'état civil a surtout une influence sur le salaire des hommes. Le salaire horaire brut moyen des hommes célibataires dans l'industrie et les services marchands était de 16,59 euros en 2011, contre 20,76 euros pour les hommes mariés. La différence d'âge moyen n'explique que partiellement cet écart.
30. Les diverses influences de l'état civil sur le salaire des femmes et des hommes font que la différence salariale est très grande pour les personnes mariées (11%) et inexistante pour les célibataires.
31. Le fait d'avoir un/une partenaire joue un rôle important chez les hommes : les hommes vivant avec un/une partenaire ont un salaire plus élevé que ceux qui vivent seuls. La présence ou non d'enfant(s) joue à peine un rôle pour les hommes.
32. Pour les femmes, le fait d'avoir un/une partenaire n'influence presque pas le salaire. Par contre, le fait d'avoir des enfants crée bel et bien une différence : les femmes avec enfant(s) ont un salaire horaire moyen plus faible que les femmes sans enfant.
33. L'impact de ces différents facteurs fait qu'en fine, l'écart salarial est élevé pour les couples (tant avec que sans enfant(s)) (11%) et moyen pour les personnes seules avec enfant(s) (5%). Pour les isolés sans enfant, l'écart salarial est pour la première fois négatif en 2011 : les femmes se trouvant dans cette situation gagnent en moyenne même plus que les hommes.
34. Le taux d'emploi des hommes est pour chaque état civil supérieur à celui des femmes, et cette différence est encore plus prononcée dans le cadre du mariage.
35. En 2011, la plupart des taux d'emploi selon le type de ménage stagnent. Chez les couples non-mariés sans enfant, nous observons une diminution tant pour les femmes que pour les hommes, mais cette catégorie reste néanmoins le type de ménage avec les taux d'emploi les plus élevés (>80%).

## **Nationalité**

36. Les Allemands, Français et Néerlandais, ainsi que les Américains, qui travaillent en Belgique, gagnent en moyenne plus que les Belges ; il semble s'agir d'emplois bien rémunérés, surtout pour les hommes. Pour ces catégories de nationalité, il existe un écart salarial de respectivement 13% et 18%.
37. Les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes sont les plus faibles pour les travailleurs des pays du Maghreb et du reste de l'Afrique. Dans ces catégories, les femmes gagnent respectivement encore 13 et 10% de moins que les hommes.
38. Les femmes et les hommes originaires des pays du Maghreb, des autres pays africains et les Européens des pays ne faisant pas partie de l'UE 27 (y compris les Turcs et les Russes) accusent un important retard salarial par rapport aux Belges.
39. Après la diminution relativement importante du taux d'emploi en 2010, nous observons une légère reprise en 2011. Cette tendance ne s'est pas réellement poursuivie en 2011. Le taux d'emploi a principalement diminué pour les femmes ayant une nationalité hors UE, ou nées en dehors de l'UE.
40. En ce qui concerne les personnes de nationalité hors Union européenne, le taux d'emploi s'élève seulement à 49% pour les hommes et à 26% pour les femmes. Ceci signifie que seuls la moitié des hommes et un quart des femmes ne venant pas de l'Union européenne ont un travail en Belgique.
41. Les femmes de nationalité hors UE ont une probabilité deux fois moindre d'être au travail que les hommes de cette même catégorie, les femmes belges et les femmes provenant des autres pays de l'UE. L'écart lié au genre est donc considérablement amplifié par « l'écart ethnique ».

## **Ségrégation sur le marché du travail**

42. Tout comme les années précédentes, en 2011, nous retrouvons l'écart salarial le plus important dans le secteur des transports aériens, avec 33%.
43. Le reste du top 5 reste identique et est quant à lui constitué des secteurs suivants : la production et la distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques ; l'industrie de l'habillement ; et les activités auxiliaires de services financiers et d'assurance, avec des écarts salarial de genre entre 29% et 23% en 2011.
44. L'écart salarial est le plus important chez les commerçants et vendeurs, les spécialistes en gestion et administration d'entreprises et les conducteurs de machines et d'installations fixes, où il s'élève à 18%.

45. En comparaison avec leur part parmi les travailleurs (47,4%), il y a trop peu de femmes aux fonctions dirigeantes, à savoir seulement 33,6%
46. Dans l'industrie et les services marchands, cette part est encore plus petite: 27% parmi les managers de l'hôtellerie, la restauration et le commerce de détail et de gros et au niveau des autres services, 23% chez les managers de services administratifs et commerciaux, 17% parmi les managers de la production et de services spécialisés et seulement 11% parmi les directeurs de grandes entreprises. Nous pouvons donc observer une ségrégation verticale même au sein du groupe des dirigeants.
47. Pour l'industrie et les services marchands, les salaires mensuels bruts moyens des femmes ET des hommes augmentent en fonction de la taille de l'entreprise. L'écart salarial augmente également avec le nombre de travailleurs dans l'entreprise, à l'exception des entreprises d'au moins 1.000 personnes, où la différence de salaire est inférieure aux sociétés employant entre 500 et 999 travailleurs.
48. C'est dans le secteur des enquêtes et de la sécurité que la différence entre les hauts et les bas salaires est la plus importante (71%) et dans le secteur des autres industries manufacturières qu'elle est la plus petite (32%).

### ***Expliquer l'écart salarial ?***

49. 49,6% de la différence salariale peuvent être expliqués sur base de facteurs connus. 50,4% ne peuvent pas être expliqués.
50. Dans la partie expliquée, 50% peuvent être attribués à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi. La profession explique 11% de l'écart salarial expliqué et le secteur 8%.
51. Le fait d'avoir ou non des enfants explique 11% de l'écart salarial expliqué.
52. Dans la partie expliquée de l'écart salarial, seuls 25% peuvent être attribués à des caractéristiques individuelles du travailleur telles que la formation, l'expérience professionnelle et l'ancienneté dans l'entreprise.



## Recommandations politiques

L'écart salarial en Belgique est en légère diminution depuis des années déjà. Notre pays obtient en outre un score relativement bon dans le contexte européen, lorsqu'on laisse de côté l'effet du travail à temps partiel. Cela n'empêche cependant pas que les différences salariales entre les femmes et les hommes sont tenaces. Il s'agit d'un problème structurel fondé sur un ensemble complexe de facteurs. C'est pourquoi une politique axée sur la réduction de l'écart salarial est par définition un travail de longue haleine, où les autorités et les partenaires sociaux doivent prendre leurs responsabilités à différents niveaux. L'approbation, le 22 avril 2012 (vote à la Chambre le 8 mars 2012), de la loi visant à combattre l'écart salarial entre les femmes et les hommes constitue une étape importante. La mise en œuvre concrète de cette loi constitue un défi pour le pouvoir politique.

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

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

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

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

Bien qu'il faille explicitement signaler que l'écart salarial ne peut être réduit à l'existence de ce genre de classifications de fonctions, leur neutralité de genre est une partie essentielle de la politique de lutte contre l'écart salarial. La convention collective de travail 25ter, qui est entrée en vigueur le 9 juillet 2008 et qui a été rendue obligatoire par arrêté royal, impose aux secteurs et aux entreprises de tester la neutralité de genre de leurs systèmes d'évaluation de fonctions et de classification salariale. La CCT 25bis, en vigueur depuis le 19 décembre 2001, mettait encore fortement l'accent sur l'information et la sensibilisation. Une étape importante a donc été franchie. La loi du 22 avril 2012 visant à combattre l'écart salarial oblige les commissions paritaires à faire contrôler leurs classifications de fonctions par la Direction générale Relations

collectives de Travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Évaluer et réviser les classifications de fonctions est un processus de travail intensif pour lequel il faut dégager les moyens nécessaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Il faut prendre de nouvelles mesures en vue de briser le plafond de verre.

La loi du 28 juillet 2011, parue dans le Moniteur belge du 14 septembre 2011, prévoit une introduction progressive de l'obligation d'une représentation minimum des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques autonomes, des entreprises cotées et de la

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le fait que la Belgique dispose de bonnes données salariales n'efface pas la présence d'un certain nombre de lacunes au niveau de ces données. L'écart salarial au niveau des avantages

extra-légaux ne peut par exemple être que partiellement mis en lumière et certains secteurs ne sont repris que tous les quatre ans dans l'Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires.

La loi du 22 avril 2012 prévoit la ventilation selon le sexe d'un certain nombre de rubriques du bilan social. Cela permettra d'avoir un meilleur aperçu du « montant des avantages extra-légaux ».

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

## **Annexes**

**Tableau 14 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel**

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

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

| 2011 |   |                    |                    |                |                                  |                        |
|------|---|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur   | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2009-2011) | Nombre de travailleurs |
| 51   | Transports aériens  | 18,07              | 27,15              | 33%            | 34%                              | 2.610                  |
| 35   | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné  | 18,90              | 26,44              | 29%            | 29%                              | 17.544                 |
| 26   | Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques                  | 16,40              | 22,89              | 28%            | 29%                              | 15.733                 |
| 14   | Industrie de l'habillement  | 14,90              | 20,03              | 26%            | 26%                              | 4.558                  |
| 66   | Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance                       | 21,30              | 27,76              | 23%            | 24%                              | 9.431                  |
| 79   | Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités | 15,66              | 20,11              | 22%            | 23%                              | 4.146                  |
| 50   | Transports par eau  | 17,41              | 22,30              | 22%            | 22%                              | 635                    |
| 82   | Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises  | 17,89              | 22,79              | 22%            | 22%                              | 11.458                 |
| 64   | Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite          | 22,03              | 27,54              | 20%            | 21%                              | 57.556                 |
| 12   | Fabrication de produits à base de tabac   | 16,75              | 20,78              | 19%            | 20%                              | 971                    |

Suite du tableau 14

| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | 2011   |  | Secteur   | NACE |
|-----------------|---|--|--|--|--|---|------|
|                 |   |  |  | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2011) |   |      |
| 31%             | 20,2%                                     | 27%  | 5%   | 68%  | 69%  | Transports aériens  | 51   |
| 22%             | 12,9%                                     | 20%  | 5%   | 59%  | 61%  | Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné  | 35   |
| 28%             | 11,5%                                     | 26%  | 4%   | 38%  | 40%  | Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques                  | 26   |
| 77%             | 40,5%                                     | 28%  | 11%  | 50%  | 50%  | Industrie de l'habillement  | 14   |
| 47%             | 25,4%                                     | 31%  | 5%   | 58%  | 61%  | Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance                       | 66   |
| 65%             | 33,6%                                     | 21%  | 19%  | 48%  | 49%  | Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités | 79   |
| 26%             | 9,3%                                      | 15%  | 6%   | 66%  | 68%  | Transports par eau  | 50   |
| 63%             | 35,0%                                     | 27%  | 10%  | 49%  | 51%  | Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises  | 82   |
| 42%             | 24,1%                                     | 37%  | 9%   | 54%  | 55%  | Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite          | 64   |
| 54%             | 22,8%                                     | 45%  | 11%  | 49%  | 47%  | Fabrication de produits à base de tabac   | 12   |



Suite du tableau 14

| 2011 |  |                    |                    |                |                                  |                        |
|------|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur  | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2009-2011) | Nombre de travailleurs |
| 70   | Activités des sièges sociaux; conseil de gestion                                     | 25,33              | 31,36              | 19%            | 21%                              | 22.021                 |
| 21   | Industrie pharmaceutique   | 21,34              | 26,28              | 19%            | 20%                              | 20.274                 |
| 32   | Autres industries manufacturières  | 14,92              | 18,08              | 17%            | 18%                              | 4.066                  |
| 27   | Fabrication d'équipements électriques  | 16,52              | 19,96              | 17%            | 18%                              | 16.864                 |
| 61   | Télécommunications   | 19,56              | 23,51              | 17%            | 18%                              | 22.631                 |
| 15   | Industrie du cuir et de la chaussure   | 14,90              | 17,89              | 17%            | 18%                              | 1.035                  |
| 65   | Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales | 21,57              | 25,75              | 16%            | 17%                              | 18.414                 |
| 13   | Fabrication de textiles  | 14,25              | 17,01              | 16%            | 17%                              | 18.647                 |
| 58   | Édition  | 19,34              | 23,08              | 16%            | 17%                              | 8.481                  |
| 19   | Cokéfaction et raffinage   | 25,61              | 30,46              | 16%            | 17%                              | 3.275                  |
| 68   | Activités immobilières   | 17,52              | 20,73              | 15%            | 16%                              | 3.723                  |
| 17   | Industrie du papier et du carton   | 16,38              | 19,16              | 15%            | 15%                              | 10.608                 |
| 60   | Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision                   | 21,48              | 24,88              | 14%            | 15%                              | 6.835                  |
| 62   | Programmation, conseil et autres activités informatiques                             | 20,95              | 24,11              | 13%            | 14%                              | 25.522                 |
| 75   | Activités vétérinaires   | 18,47              | 21,20              | 13%            | 14%                              | 406                    |
| 18   | Imprimerie et reproduction d'enregistrements   | 16,39              | 18,81              | 13%            | 14%                              | 11.571                 |

Suite du tableau 14

| 2011            |   |  |  |  |  |  | NACE |
|-----------------|---|--|--|--|--|--|------|
| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2011) | Secteur  |      |
| 37%             | 31,4%                                     | 28%  | 5%   | 39%  | 40%  | Activités des sièges sociaux; conseil de gestion                                     | 70   |
| 45%             | 32,0%                                     | 27%  | 6%   | 54%  | 55%  | Industrie pharmaceutique   | 21   |
| 54%             | 25,4%                                     | 35%  | 6%   | 32%  | 30%  | Autres industries manufacturières  | 32   |
| 22%             | 9,3%                                      | 26%  | 9%   | 49%  | 49%  | Fabrication d'équipements électriques  | 27   |
| 29%             | 31,0%                                     | 22%  | 15%  | 43%  | 44%  | Télécommunications   | 61   |
| 41%             | 25,0%                                     | 25%  | 2%   | 50%  | 51%  | Industrie du cuir et de la chaussure   | 15   |
| 46%             | 22,7%                                     | 31%  | 7%   | 54%  | 56%  | Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales | 65   |
| 36%             | 8,1%                                      | 24%  | 9%   | 46%  | 43%  | Fabrication de textiles  | 13   |
| 47%             | 27,2%                                     | 23%  | 9%   | 44%  | 44%  | Édition  | 58   |
| 17%             | 16,0%                                     | 18%  | 3%   | 67%  | 71%  | Cokéfaction et raffinage   | 19   |
| 46%             | 28,4%                                     | 35%  | 10%  | 52%  | 54%  | Activités immobilières   | 68   |
| 21%             | 9,1%                                      | 21%  | 7%   | 49%  | 49%  | Industrie du papier et du carton   | 17   |
| 40%             | 35,6%                                     | 7%   | 6%   | 44%  | 43%  | Programmation et diffusion de programmes de radio et de télévision                   | 60   |
| 21%             | 16,6%                                     | 24%  | 4%   | 48%  | 50%  | Programmation, conseil et autres activités informatiques                             | 62   |
| 50%             | 30,0%                                     | 39%  | 6%   | 49%  | 49%  | Activités vétérinaires   | 75   |
| 26%             | 13,9%                                     | 33%  | 8%   | 55%  | 55%  | Imprimerie et reproduction d'enregistrements   | 18   |

Suite du tableau 14

|      |  | 2011               |                    |                |                                  |                        |
|------|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur  | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2009-2011) | Nombre de travailleurs |
| 20   | Industrie chimique   | 20,36              | 23,32              | 13%            | 14%                              | 37.245                 |
| 55   | Hébergement I  | 13,50              | 15,46              | 13%            | 14%                              | 13.216                 |
| 72   | Recherche-développement scientifique   | 23,38              | 26,77              | 13%            | 13%                              | 8.664                  |
| 63   | Services d'information   | 19,17              | 21,94              | 13%            | 13%                              | 4.622                  |
| 39   | Dépollution et autres services de gestion des déchets                                  | 15,50              | 17,72              | 13%            | 13%                              | 539                    |
| 71   | Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques | 20,49              | 23,35              | 12%            | 12%                              | 22.164                 |
| 52   | Entreposage et services auxiliaires des transports                                     | 17,35              | 19,76              | 12%            | 13%                              | 37.694                 |
| 73   | Publicité et études de marché  | 20,29              | 23,10              | 12%            | 13%                              | 5.729                  |
| 81   | Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage                                   | 14,84              | 16,78              | 12%            | 13%                              | 28.349                 |
| 47   | Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles          | 14,40              | 16,25              | 11%            | 12%                              | 95.710                 |
| 33   | Réparation et installation de machines et d'équipements                                | 16,54              | 18,57              | 11%            | 12%                              | 6.984                  |
| 10   | Industries alimentaires  | 15,62              | 17,51              | 11%            | 12%                              | 54.389                 |
| 22   | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique                                  | 16,62              | 18,59              | 11%            | 12%                              | 18.802                 |
| 56   | Restauration I   | 13,22              | 14,66              | 10%            | 10%                              | 19.663                 |
| 11   | Fabrication de boissons  | 17,01              | 18,61              | 9%             | 10%                              | 8.871                  |
| 74   | Autres activités spécialisées, scientifiques et  | 16,97              | 18,52              | 8%             | 9%                               | 1.506                  |

techniques

Suite du tableau 14

| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | 2011   |  | Secteur  | NACE |
|-----------------|---|--|--|--|--|--|------|
|                 |   |  |  | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2011) |  |      |
| 18%             | 16,5%                                     | 21%  | 8%   | 56%  | 57%  | Industrie chimique   | 20   |
| 51%             | 34,4%                                     | 34%  | 12%  | 39%  | 38%  | Hébergement I  | 55   |
| 39%             | 34,7%                                     | 21%  | 5%   | 42%  | 42%  | Recherche-développement scientifique   | 72   |
| 29%             | 23,4%                                     | 33%  | 8%   | 48%  | 49%  | Services d'information   | 63   |
| 9%              | 7,5%                                      | 40%  | 3%   | 63%  | 63%  | Dépollution et autres services de gestion des déchets                                  | 39   |
| 25%             | 22,2%                                     | 28%  | 5%   | 42%  | 42%  | Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques | 71   |
| 32%             | 19,8%                                     | 25%  | 12%  | 52%  | 53%  | Entreposage et services auxiliaires des transports                                     | 52   |
| 42%             | 35,1%                                     | 24%  | 7%   | 41%  | 43%  | Publicité et études de marché  | 73   |
| 51%             | 34,3%                                     | 79%  | 30%  | 62%  | 63%  | Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysage                                   | 81   |
| 52%             | 36,2%                                     | 57%  | 18%  | 49%  | 47%  | Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles          | 47   |
| 11%             | 9,8%                                      | 22%  | 4%   | 52%  | 53%  | Réparation et installation de machines et d'équipements                                | 33   |
| 29%             | 20,4%                                     | 35%  | 7%   | 45%  | 44%  | Industries alimentaires  | 10   |
| 20%             | 11,9%                                     | 26%  | 7%   | 50%  | 49%  | Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique                                  | 22   |
| 41%             | 27,4%                                     | 76%  | 46%  | 42%  | 40%  | Restauration I   | 56   |
| 17%             | 17,7%                                     | 29%  | 5%   | 45%  | 44%  | Fabrication de boissons  | 11   |
| 50%             | 50,6%                                     | 27%  | 6%   | 44%  | 46%  | Autres activités spécialisées,   | 74   |

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2014

Suite du tableau 14

|      |   | 2011               |                    |                |                                  |                        |
|------|---|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur   | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2009-2011) | Nombre de travailleurs |
| 46   | Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles   | 18,80              | 20,45              | 8%             | 9%                               | 122.194                |
| 37   | Collecte et traitement des eaux usées   | 18,34              | 19,92              | 8%             | 8%                               | 1.829                  |
| 23   | Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques  | 16,70              | 18,04              | 7%             | 8%                               | 22.294                 |
| 69   | Activités juridiques et comptables  | 18,92              | 20,32              | 7%             | 8%                               | 8.487                  |
| 77   | Activités de location et location-bail  | 18,93              | 19,99              | 5%             | 7%                               | 4.525                  |
| 36   | Captage, traitement et distribution d'eau   | 18,58              | 19,57              | 5%             | 6%                               | 4.602                  |
| 28   | Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.   | 17,46              | 18,21              | 4%             | 5%                               | 31.046                 |
| 59   | Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision;  | 15,46              | 16,11              | 4%             | 4%                               | 2.034                  |
| 45   | Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles  | 16,69              | 17,37              | 4%             | 5%                               | 31.335                 |
| 78   | Activités liées à l'emploi  | 16,24              | 16,84              | 4%             | 5%                               | 89.046                 |
| 16   | Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie | 14,46              | 14,96              | 3%             | 4%                               | 7.587                  |
| 24   | Métallurgie   | 19,22              | 19,76              | 3%             | 3%                               | 26.862                 |
| 29   | Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques  | 18,06              | 18,56              | 3%             | 3%                               | 34.920                 |

Suite du tableau 14

| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | 2011   |  | Secteur   | NACE |
|-----------------|---|--|--|--|--|---|------|
|                 |   |  |  | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2011) |   |      |
| 33%             | 23,0%                                     | 26%  | 5%   | 54%  | 56%  | Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles   | 46   |
| 27%             | 41,1%                                     | 11%  | 3%   | 48%  | 48%  | Collecte et traitement des eaux usées   | 37   |
| 10%             | 16,2%                                     | 24%  | 5%   | 49%  | 47%  | Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques  | 23   |
| 59%             | 49,1%                                     | 25%  | 7%   | 48%  | 49%  | Activités juridiques et comptables  | 69   |
| 26%             | 17,2%                                     | 25%  | 5%   | 47%  | 47%  | Activités de location et location-bail  | 77   |
| 25%             | 10,2%                                     | 15%  | 4%   | 48%  | 48%  | Captage, traitement et distribution d'eau   | 36   |
| 11%             | 7,7%                                      | 24%  | 6%   | 46%  | 45%  | Fabrication de machines et d'équipements n.c.a.   | 28   |
| 33%             | 50,2%                                     | 44%  | 19%  | 50%  | 50%  | Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision;  | 59   |
| 17%             | 10,5%                                     | 29%  | 4%   | 52%  | 50%  | Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles  | 45   |
| 43%             | 40,2%                                     | 40%  | 10%  | 57%  | 59%  | Activités liées à l'emploi  | 78   |
| 11%             | 8,2%                                      | 43%  | 9%   | 41%  | 38%  | Travail du bois et fabrication d'articles en bois et en liège, à l'exception des meubles; fabrication d'articles en vannerie et sparterie | 16   |
| 7%              | 14,8%                                     | 21%  | 5%   | 49%  | 49%  | Métallurgie   | 24   |
| 12%             | 10,2%                                     | 20%  | 4%   | 43%  | 41%  | Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques  | 29   |

Suite du tableau 14

|      |  | 2011               |                    |                |                                  |                        |
|------|--|--------------------|--------------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| NACE | Secteur  | Salaire des femmes | Salaire des hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2009-2011) | Nombre de travailleurs |
| 43   | Travaux de construction spécialisés  | 15,59              | 15,88              | 2%             | 3%                               | 62.324                 |
| 25   | Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 16,54              | 16,64              | 1%             | 1%                               | 42.222                 |
| 53   | Activités de poste et de courrier  | 15,97              | 16,04              | 0%             | 1%                               | 26.368                 |
| 80   | Enquêtes et sécurité   | 16,35              | 16,41              | 0%             | 1%                               | 11.916                 |
| 31   | Fabrication de meubles   | 14,53              | 14,54              | 0%             | 2%                               | 10.994                 |
| 42   | Génie civil  | 16,30              | 16,31              | 0%             | 1%                               | 25.283                 |
| 38   | Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération                      | 16,64              | 16,61              | 0%             | 0%                               | 9.447                  |
| 30   | Fabrication d'autres matériels de transport  | 19,16              | 19,01              | -1%            | -1%                              | 10.430                 |
| 49   | Transports terrestres et transport par conduites                                   | 16,94              | 16,14              | -5%            | -4%                              | 72.763                 |
| 8    | Autres industries extractives  | 19,32              | 18,26              | -6%            | -6%                              | 2.098                  |
| 41   | Construction de bâtiments; promotion immobilière                                   | 18,20              | 16,99              | -7%            | -7%                              | 38.692                 |

Suite du tableau 14

| Part des femmes | Part des femmes aux fonctions dirigeantes | Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel | Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel | 2011   |  | Secteur  | NACE |
|-----------------|---|--|--|--|--|--|------|
|                 |   |  |  | Différence entre les hauts et les bas salaires | Différence moyenne entre les hauts et les bas salaires (2009-2011) |  |      |
| 8%              | 7,6%                                      | 35%  | 3%   | 36%  | 36%  | Travaux de construction spécialisés  | 43   |
| 10%             | 8,7%                                      | 31%  | 5%   | 45%  | 43%  | Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements | 25   |
| 28%             | 25,2%                                     | 43%  | 20%  | 68%  | 68%  | Activités de poste et de courrier  | 53   |
| 15%             | 5,9%                                      | 38%  | 13%  | 71%  | 71%  | Enquêtes et sécurité   | 80   |
| 16%             | 7,2%                                      | 30%  | 4%   | 39%  | 38%  | Fabrication de meubles   | 31   |
| 5%              | 10,7%                                     | 33%  | 2%   | 36%  | 35%  | Génie civil  | 42   |
| 16%             | 19,3%                                     | 21%  | 2%   | 55%  | 55%  | Collecte, traitement et élimination des déchets; récupération                      | 38   |
| 8%              | 12,5%                                     | 13%  | 9%   | 46%  | 47%  | Fabrication d'autres matériels de transport  | 30   |
| 12%             | 16,9%                                     | 35%  | 12%  | 48%  | 47%  | Transports terrestres et transport par conduites                                   | 49   |
| 10%             | 7,8%                                      | 22%  | 10%  | 46%  | 43%  | Autres industries extractives  | 8    |
| 6%              | 16,0%                                     | 32%  | 4%   | 39%  | 37%  | Construction de bâtiments; promotion immobilière                                   | 41   |

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



**Tableau 15 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire**

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

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

|     |  | 2011            |                 |                | Ecart salarial moyen (2007-2011) |
|-----|--|-----------------|-----------------|----------------|----------------------------------|
| CP  | Ouvriers   | Salaires femmes | Salaires hommes | Ecart salarial |                                  |
| 100 | CP auxiliaire pour ouvriers  | 2.750           | 3.106           | 11%            | 13%                              |
| 109 | Industrie de l'habillement et de la confection                             | 2.262           | 3.040           | 26%            | 27%                              |
| 111 | Constructions métalliques, mécaniques et électriques                       | 2.825           | 3.128           | 10%            | 11%                              |
| 112 | Entreprises de garage  | 2.802           | 2.875           | 3%             | 4%                               |
| 115 | Industrie verrière   | 2.676           | 3.042           | 12%            | 14%                              |
| 116 | Industrie chimique   | 3.184           | 3.728           | 15%            | 16%                              |
| 118 | Industrie alimentaire  | 2.580           | 3.042           | 15%            | 16%                              |
| 119 | Commerce alimentaire   | 2.349           | 2.547           | 8%             | 9%                               |
| 120 | Industrie textile et bonneterie  | 2.386           | 2.814           | 15%            | 17%                              |
| 121 | Entreprises de nettoyage et de désinfection                                | 2.357           | 2.515           | 6%             | 8%                               |
| 124 | Construction   | 2.697           | 2.770           | 3%             | 4%                               |
| 126 | Ameublement et industrie transformatrice du bois                           | 2.352           | 2.507           | 6%             | 7%                               |
| 130 | Imprimerie, arts graphiques et journaux                                    | 2.857           | 3.194           | 11%            | 12%                              |
| 136 | Transformation du papier et du carton                                      | 2.543           | 2.965           | 14%            | 15%                              |
| 140 | Transport et logistique  | 2.621           | 2.562           | -2%            | -1%                              |
| 149 | Secteurs connexes aux constructions métalliques, mécaniques et électriques | 2.599           | 2.806           | 7%             | 9%                               |
| 302 | Industrie hôtelière  | 2.164           | 2.303           | 6%             | 7%                               |
| 311 | Grandes entreprises de vente au détail                                     | 2.304           | 2.442           | 6%             | 7%                               |

Suite du tableau 15

| CP  | Employés   | Salaire femmes | Salaires hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2007-2011) |
|-----|--|----------------|-----------------|----------------|----------------------------------|
| 200 | CP auxiliaire pour employés  | 3.054          | 3.654           | 16%            | 18%                              |
| 201 | Commerce de détail indépendant   | 2.024          | 2.324           | 13%            | 14%                              |
| 202 | Employés du commerce de détail alimentaire   | 2.198          | 2.495           | 12%            | 14%                              |
| 207 | Employés de l'industrie chimique   | 3.274          | 3.835           | 15%            | 16%                              |
| 209 | Employés des fabrications métallurgiques   | 2.859          | 3.140           | 9%             | 10%                              |
| 210 | Employés de la sidérurgie  | 3.565          | 3.792           | 6%             | 8%                               |
| 211 | Employés de l'industrie et du commerce du pétrole                                    | 3.846          | 4.896           | 21%            | 23%                              |
| 214 | Employés de l'industrie textile et de la bonneterie                                  | 2.355          | 2.810           | 16%            | 17%                              |
| 215 | Employés de l'industrie de l'habillement et de la confection                         | 2.270          | 3.153           | 28%            | 29%                              |
| 218 | Commission paritaire nationale pour employés   | 2.929          | 3.102           | 6%             | 7%                               |
| 220 | Employés de l'industrie alimentaire  | 2.684          | 3.031           | 11%            | 13%                              |
| 221 | Employés de l'industrie papetière  | 2.974          | 3.313           | 10%            | 11%                              |
| 222 | Employés de la transformation du papier et du carton                                 | 2.493          | 2.895           | 14%            | 15%                              |
| 226 | Employés du commerce international, du transport et des branches d'activité connexes | 2.737          | 2.797           | 2%             | 3%                               |
| 302 | Industrie hôtelière  | 2.213          | 2.376           | 7%             | 8%                               |
| 306 | Entreprises d'assurances   | 3.333          | 3.928           | 15%            | 15%                              |
| 307 | Entreprises de courtage et agences d'assurances                                      | 2.995          | 4.275           | 30%            | 30%                              |
| 310 | Banques  | 3.567          | 4.455           | 20%            | 22%                              |
| 311 | Grandes entreprises de vente au détail   | 2.324          | 2.471           | 6%             | 7%                               |

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

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

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

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

| 2011 |  |                |                |                |                                  |
|------|--|----------------|----------------|----------------|----------------------------------|
| ISCO | Professions  | Salaire femmes | Salaire hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2009-2011) |
| 11   | Directeurs généraux d'entreprise   | 43,84          | 50,11          | 13%            | 12%                              |
| 12   | Managers de services administratifs et commerciaux   | 31,17          | 36,47          | 15%            | 15%                              |
| 13   | Managers, production et services spécialisés   | 31,37          | 35,40          | 11%            | 11%                              |
| 14   | Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services | 23,05          | 25,27          | 9%             | 9%                               |
| 21   | Spécialistes des sciences techniques   | 22,85          | 25,86          | 12%            | 12%                              |
| 24   | Spécialistes en gestion et administration d'entreprises  | 23,24          | 28,24          | 18%            | 18%                              |
| 25   | Spécialistes des technologies de l'information et des communications                           | 22,98          | 25,55          | 10%            | 10%                              |
| 26   | Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture                             | 22,56          | 25,16          | 10%            | 10%                              |
| 31   | Professions intermédiaires des sciences et techniques  | 18,71          | 21,09          | 11%            | 11%                              |
| 33   | Professions intermédiaires, finance et administration  | 18,39          | 20,69          | 11%            | 11%                              |
| 34   | Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés          | 16,15          | 17,39          | 7%             | 7%                               |
| 35   | Techniciens de l'information et des communications   | 17,57          | 19,30          | 9%             | 9%                               |
| 41   | Employés de bureau   | 14,95          | 16,46          | 9%             | 9%                               |
| 42   | Employés de réception, guichetiers et assimilés  | 14,89          | 16,76          | 11%            | 11%                              |
| 43   | Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers              | 15,38          | 16,99          | 9%             | 10%                              |

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2014

|    |                                       |       |       |    |    |
|----|---------------------------------------|-------|-------|----|----|
| 44 | Autres employés de type administratif | 14,06 | 15,38 | 9% | 9% |
|----|---------------------------------------|-------|-------|----|----|

**Suite du tableau 16**

| 2011           |  |  |  |      |
|----------------|--|--|--|------|
| Part de femmes | Taux de travail à temps partiel des femmes | Taux de travail à temps partiel des hommes | Professions  | ISCO |
| 11%            | 12%  | 4%   | Directeurs généraux d'entreprise   | 11   |
| 23%            | 14%  | 3%   | Managers de services administratifs et commerciaux   | 12   |
| 17%            | 16%  | 4%   | Managers, production et services spécialisés   | 13   |
| 27%            | 10%  | 4%   | Managers de l'hôtellerie, la restauration, le commerce de détail et de gros et autres services | 14   |
| 15%            | 17%  | 3%   | Spécialistes des sciences techniques   | 21   |
| 36%            | 15%  | 4%   | Spécialistes en gestion et administration d'entreprises  | 24   |
| 17%            | 18%  | 3%   | Spécialistes des technologies de l'information et des communications                           | 25   |
| 46%            | 18%  | 6%   | Spécialistes de la justice, des sciences sociales et de la culture                             | 26   |
| 14%            | 19%  | 6%   | Professions intermédiaires des sciences et techniques  | 31   |
| 49%            | 27%  | 4%   | Professions intermédiaires, finance et administration  | 33   |
| 64%            | 26%  | 6%   | Professions intermédiaires des services juridiques, des services sociaux et assimilés          | 34   |
| 18%            | 21%  | 5%   | Techniciens de l'information et des communications   | 35   |
| 59%            | 28%  | 8%   | Employés de bureau   | 41   |
| 60%            | 40%  | 10%  | Employés de réception, guichetiers et assimilés  | 42   |
| 44%            | 30%  | 11%  | Employés des services comptables, financiers, de paie et assimilés et magasiniers              | 43   |
| 40%            | 30%  | 16%  | Autres employés de type administratif  | 44   |

Suite du tableau 16

| ISCO | Professions   | Salaire femmes | Salaire hommes | Ecart salarial | Ecart salarial moyen (2009-2011) |
|------|---|----------------|----------------|----------------|----------------------------------|
| 51   | Personnel des services directs aux particuliers   | 12,58          | 14,67          | 14%            | 14%                              |
| 52   | Commerçants et vendeurs   | 12,71          | 15,53          | 18%            | 18%                              |
| 54   | Personnel des services de protection et de sécurité   | 14,67          | 16,10          | 9%             | 9%                               |
| 71   | Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens   | 14,31          | 15,00          | 5%             | 5%                               |
| 72   | Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés  | 14,03          | 16,10          | 13%            | 13%                              |
| 73   | Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie   | 13,72          | 16,57          | 17%            | 17%                              |
| 74   | Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique   | 13,53          | 16,15          | 16%            | 16%                              |
| 75   | Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat | 12,58          | 14,15          | 11%            | 11%                              |
| 81   | Conducteurs de machines et d'installations fixes  | 13,85          | 16,82          | 18%            | 18%                              |
| 82   | Ouvriers de l'assemblage  | 13,93          | 16,68          | 16%            | 17%                              |
| 83   | Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre  | 14,48          | 14,89          | 3%             | 3%                               |
| 91   | Aides de ménage   | 12,03          | 13,71          | 12%            | 12%                              |
| 93   | Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports  | 13,02          | 15,31          | 15%            | 15%                              |
| 96   | Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés   | 12,83          | 14,16          | 9%             | 9%                               |

Suite du tableau 16

| Part de femmes | Taux de travail à temps partiel des femmes | Taux de travail à temps partiel des hommes | Professions   | ISCO |
|----------------|--|--|---|------|
| 39%            | 58%  | 33%  | Personnel des services directs aux particuliers   | 51   |
| 64%            | 59%  | 21%  | Commerçants et vendeurs   | 52   |
| 13%            | 19%  | 9%   | Personnel des services de protection et de sécurité   | 54   |
| 2%             | 36%  | 4%   | Métiers qualifiés du bâtiment et assimilés, sauf électriciens   | 71   |
| 4%             | 29%  | 5%   | Métiers qualifiés de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés  | 72   |
| 21%            | 29%  | 8%   | Métiers qualifiés de l'artisanat et de l'imprimerie   | 73   |
| 7%             | 14%  | 5%   | Métiers de l'électricité et de l'électrotechnique   | 74   |
| 24%            | 29%  | 11%  | Métiers de l'alimentation, du travail sur bois, de l'habillement (y compris l'ameublement) et autres métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat | 75   |
| 16%            | 28%  | 9%   | Conducteurs de machines et d'installations fixes  | 81   |
| 17%            | 26%  | 8%   | Ouvriers de l'assemblage  | 82   |
| 5%             | 22%  | 9%   | Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre  | 83   |
| 71%            | 80%  | 33%  | Aides de ménage   | 91   |
| 16%            | 34%  | 9%   | Manœuvres des mines, du bâtiment et du génie civil, des industries manufacturières et des transports  | 93   |
| 26%            | 53%  | 14%  | Eboueurs et autres travailleurs non qualifiés   | 96   |

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

## Liste des tableaux

|  |    |
|--|----|
| Tableau 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires et annuels bruts moyens (2007-2011)  | 7  |
| Tableau 2 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (1999-2011)   | 11 |
| Tableau 3 : Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) et écart salarial (2011)   | 13 |
| Tableau 4 : Part des salariés bénéficiant de certains avantages, montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2011)  | 16 |
| Tableau 5 : Taux d'emploi selon le sexe (2001-2011)  | 21 |
| Tableau 6 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs (2011)   | 22 |
| Tableau 7 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans l'industrie et les services marchands et les secteurs semi-publics (2011) | 23 |
| Tableau 8 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) et écart salarial dans les entreprises d'au moins 10 travailleurs et dans les entreprises de moins de 10 travailleurs dans tous les secteurs (2011)  | 24 |
| Tableau 9 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps partiel et à temps plein (en euros) et écart salarial (2011)   | 33 |
| Tableau 10 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la catégorie d'âge et écart salarial (2011)   | 34 |
| Tableau 11 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon le niveau de formation et écart salarial (2011)   | 37 |
| Tableau 12 : Salaires horaires bruts moyens selon l'état civil (en euros) et écart salarial (2011)   | 40 |
| Tableau 13 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2011)  | 41 |
| Tableau 14 : Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel  | 76 |
| Tableau 15 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) et écart salarial par commission paritaire  | 88 |
| Tableau 16 : Aperçu des catégories professionnelles de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel   | 90 |



## Liste des graphiques

|   |    |
|---|----|
| Graphique 1 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts moyens selon le statut (2011)   | 8  |
| Graphique 2 : Écart salarial sur base des salaires annuels bruts moyens selon le statut (2011)  | 9  |
| Graphique 3 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2007-2011)  | 10 |
| Graphique 4 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein (en euros) (2007-2011)  | 12 |
| Graphique 5 : Salaires horaires bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2007-2011)                                     | 14 |
| Graphique 6 : Salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein et à temps partiel (en euros) (2007-2011)                                     | 15 |
| Graphique 7 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2011)                    | 17 |
| Graphique 8 : Écart salarial sur base des salaires mensuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1972-2011)          | 18 |
| Graphique 9 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) des ouvriers à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2011)                        | 19 |
| Graphique 10 : Écart salarial sur base des salaires horaires bruts des ouvriers travaillant à temps plein et à temps partiel dans l'industrie (1960-2011) | 20 |
| Graphique 11 : Part de femmes et d'hommes parmi les travailleurs, dans les jours ouvrables rémunérés et dans la masse salariale (2011)                    | 25 |
| Graphique 12 : Écart salarial total (en euros) (2011)   | 27 |
| Graphique 13 : Répartition des femmes et des hommes parmi les catégories du salaire mensuel brut pour les travailleurs à temps plein (en euros) (2011)    | 28 |
| Graphique 14 : Les différences de salaires horaires bruts moyens (en euros) et l'écart salarial des travailleurs à temps partiel (2011)                   | 30 |
| Graphique 15 : Pourcentage du travail à temps partiel des salariés (1999-2011)  | 31 |
| Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2011)                                | 32 |
| Graphique 17 : Taux d'emploi selon les classes d'âge (2011)   | 35 |
| Graphique 18 : Écart salarial chez les 25-30 ans selon l'âge et l'ancienneté (2011)   | 36 |
| Graphique 19 : Taux d'emploi selon le niveau de formation (2011)  | 39 |
| Graphique 20 : Taux d'emploi selon le type de ménage (2011)   | 43 |
| Graphique 21 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) selon la nationalité en Belgique (2011)  | 45 |

|   |    |
|---|----|
| Graphique 22 : Différence (en euros) par rapport aux salaires horaires bruts moyens des travailleurs belges selon la nationalité en Belgique (2011)     | 47 |
| Graphique 23 : Taux d'emploi selon la nationalité actuelle et pays de naissance (2011)  | 49 |
| Graphique 24 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2011)   | 53 |
| Graphique 25 : Salaires horaires bruts moyens (en euros) parmi les dirigeants (2011)  | 55 |
| Graphique 26 : Salaires mensuels bruts moyens (en euros) des travailleurs à temps plein selon la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (2011) | 57 |
| Graphique 27 : Différence entre les hauts et les bas salaires dans les secteurs de l'industrie et des services marchands (2011)                         | 59 |
| Graphique 28 : La partie expliquée et la partie inexpliquée de l'écart salarial en salaires horaires bruts (en euros et en pourcents) (2011)            | 60 |
| Graphique 29 : Décomposition de l'écart salarial: subdivision de la partie expliquée (2011)   | 62 |

## Colophon

### Rédacteur

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

### En collaboration avec

Direction générale Statistique et Information économique  
SPF Économie, PME, Classes moyennes et Énergie  
WTCIII – Bd Simon Bolivar, 30 – 1000 Bruxelles  
Responsable Communication : Stephan Moens  
T 02 277 63 47 – [stephan.moens@economie.fgov.be](mailto:stephan.moens@economie.fgov.be)  
[www.statbel.fgov.be](http://www.statbel.fgov.be)

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

Centre de documentation RoSa  
Rue Royale 136 – 1000 Bruxelles  
[www.rosadoc.be](http://www.rosadoc.be)

### Éditeur

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

### Auteur

Hildegard Van Hove (RoSa)

### Élaboration des statistiques

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

### Numéro de dépôt

D/2014/10.043/1