



RAPPORT

CCE 2021-0102

L'écart salarial entre hommes et femmes

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB





Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes

**Bruxelles
22.01.2021**

Contexte

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes a fait des différences de genre en matière de rémunération un « thème permanent de la concertation sociale ». Dans la loi du 12 juillet 2013, il a été précisé que le Conseil central de l'économie publierait tous les deux ans, les années paires, une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes. L'article 5 de la loi du 19 mars 2017 modifiant la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité stipule maintenant que cette analyse doit être effectuée chaque année.

Cette année, le rapport du CCE sur l'écart salarial s'attelle, dans un premier temps, à présenter les dernières statistiques disponibles sur les inégalités de genre sur le marché du travail de manière à décrire le phénomène d'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique (et en comparaison avec les pays voisins) sous différents aspects. Au point 2, nous présentons l'analyse réalisée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) dans son rapport de 2017, qui différencie la partie expliquée de l'écart salarial en Belgique de la partie non expliquée de cet écart. Sur base des deux premiers points, nous décrivons brièvement dans le troisième chapitre de ce rapport les travaux en cours au CCE qui ont pour objectif d'approfondir le diagnostic réalisé aux points 1 et 2 et d'investiguer les causes de l'écart salarial, de manière à pouvoir formuler des recommandations de politique économique. Finalement, le dernier chapitre du rapport aborde brièvement les analyses réalisées par le SPF ETCS relatives à la neutralité de genre des classifications de fonction au sein des CCT.

1. L'écart salarial en chiffres

1.1 L'écart salarial en salaires annuels et salaires horaires

Il existe plusieurs façons de mesurer les différences de rémunération entre les hommes et les femmes. Dans ce texte, l'accent sera placé sur les salaires et donc pas sur la notion plus large de « revenu ». En d'autres termes, il ne sera pas tenu compte des différences au niveau des sources de revenu autres que les salaires, comme les allocations sociales, le revenu du capital ou le revenu des travailleurs indépendants. Même de cette manière, les chiffres relatifs à l'écart salarial sont différents selon les sources et selon la manière de les calculer. Il n'existe donc pas « un » écart salarial.

Selon les indicateurs calculés par Eurostat, sur l'ensemble de l'économie belge, une femme gagnait, en 2018, en moyenne et par heure de travail prestée 5,8% de moins qu'un homme¹. En 2010, ce chiffre était de l'ordre de 10,2% ; il s'agit donc sur ces dernières années d'une diminution notable de l'écart salarial sur base des salaires horaires. Sur base annuelle, par contre, l'écart salarial s'élève, en 2018, à 23,9% (Eurostat, 2020a).

Dans son rapport de 2019 sur l'écart salarial en Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), de son côté, établit une distinction entre l'écart salarial non corrigé et corrigé, en tenant compte de la durée de travail.² Jusqu'il y a peu, l'IEFH s'appuyait sur les chiffres de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (ESS), que le Bureau fédéral du plan complétait par des données issues de sources administratives pour les secteurs manquants et pour les entreprises de moins de dix travailleurs. L'IEFH a toutefois développé une nouvelle méthodologie et utilise, depuis

¹ Eurostat exclut de ses calculs les entreprises de moins de 10 travailleurs et certains secteurs, dont le secteur public.

² Les derniers chiffres publiés par l'IEFH datent du rapport 2019 (leur nouveau rapport est attendu au premier trimestre 2021) ; il s'agit donc des mêmes chiffres que ceux qui ont été publiés dans le rapport 2020 du CCE.

2019, des données administratives établies par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) au lieu des données de l'enquête ESS. L'ancien calcul de l'écart salarial sur la base des salaires horaires bruts issus de l'enquête est remplacé par un calcul sur la base des salaires annuels bruts réels (corrigés pour la durée de travail). Ces deux modifications entraînent une rupture dans la série temporelle. L'écart salarial calculé par l'IEFH est, par ailleurs, sensiblement plus élevé que celui qui est proposé par Eurostat³.

L'écart salarial non corrigé indique donc la différence entre le salaire annuel brut moyen des femmes et des hommes. Cet écart s'élevait à 23,7% en 2017. L'écart salarial corrigé s'élevait lui à 9,6% (selon la nouvelle méthode de calcul de l'IEFH) en 2017. Une baisse a été enregistrée par rapport à 2016 (23,9% et 10,1% respectivement, voir Tableau 1-1). Cette baisse s'inscrit dans la continuité de la tendance observée ces dix dernières années (et est présente quelle que soit la méthode de calcul de l'écart salarial utilisée).

Tableau 1-1 : L'écart salarial en Belgique ; 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Ecart salarial non corrigé	24,0%	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%	24,2%	23,9%	23,7%
Ecart salarial corrigé	12,0%	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%	10,5%	10,1%	9,6%

Note : Rupture dans la série temporelle entre 2014 et 2015 : correction pour la durée de travail sur base des ETP à partir de 2015.

Source : IEFH, sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires et de données administratives, pour les chiffres jusqu'à 2014 (compris) ; IEFH, sur base des données administratives de l'ONSS pour les chiffres à partir de 2015.

Contrairement à l'écart salarial corrigé, l'écart salarial non corrigé ne prend pas en considération les différences de genre au niveau du temps de travail presté. La différence entre les deux séries de chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel. Au fil des années, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires diminue plus fortement que celui basé sur les salaires annuels.

Pour une comparaison avec nos voisins européens, il faut se référer aux chiffres publiés par Eurostat même si, de par la méthodologie et les données utilisées (exclusion de certains secteurs et des entreprises de moins de 10 travailleurs), ces chiffres sont moins représentatifs que ceux de l'IEFH (voir Tableau 1-2).

³ Le rapport 2019 de l'IEFH précise que « La correction pour la durée de travail se base sur les données de l'ONSS concernant les équivalents temps plein, c'est-à-dire les prestations de travail réelles. Le calcul des heures de travail prestées engendre toujours une certaine déformation, en particulier dans le secteur public. Les différentes manières de corriger les durées de travail dans le secteur de l'enseignement se sont révélées peu satisfaisantes. Les équivalents temps plein comprennent des corrections liées au fait de ne pas avoir travaillé durant un trimestre complet, au travail à temps partiel et aux périodes d'absence qui ne sont pas couvertes par un salaire. Une personne qui travaille compte pour un poste de travail, mais elle ne compte pour un équivalent temps plein que si elle a effectivement travaillé autant que ce qui correspond à un emploi à temps plein dans ce secteur particulier. Si ce travailleur n'a travaillé qu'à mi-temps, il/elle compte pour 0,5 équivalent temps plein. S'il/elle a presté de nombreuses heures supplémentaires rémunérées, cette personne peut compter pour plus d'un équivalent temps plein. En général, les équivalents temps plein sont inférieurs au nombre de travailleur-se-s et le fait de corriger l'écart salarial pour la durée de travail réduit effectivement l'écart salarial ».

Tableau 1-2 : L'écart salarial horaire (corrige pour la durée du travail) dans une perspective internationale, 2007-2018

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Allemagne	22.8%	22.8%	22.6%	22.3%	22.4%	22.7%	22.1%	22.3%	21.8%	21.1%	20.4%	20.1%
Pays-Bas	19.3%	18.9%	18.5%	17.8%	18.6%	17.6%	16.6%	16.2%	16.1%	15.6%	15.1%	14.7%
France	17.3%	16.9%	15.2%	15.6%	15.7%	15.6%	15.5%	15.5%	15.3%	15.5%	15.6%	15.8%
UE-28				17.1%	17.1%	17.4%	16.8%	16.6%	16.4%	16.0%	15.6%	15.0%
Belgique	10.1%	10.2%	10.1%	10.2%	9.4%	8.3%	7.5%	6.6%	6.4%	6.0%	5.8%	5.8%

Note : données provisoires pour 2018 pour l'UE-28

Source : Eurostat (2020) sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial horaire est depuis un certain temps significativement inférieur en Belgique par rapport à celui observé dans les pays voisins. L'Allemagne est le moins bon élève de la classe, avec un écart salarial de 20,1%. Il peut en outre être noté que l'écart salarial en Allemagne, et dans une moindre mesure en France, reste relativement stable au fil du temps, alors qu'il a connu une baisse conséquente depuis 2007 aux Pays-Bas (-23,8%) et surtout en Belgique (-42,6%).

1.2 L'écart salarial dans les formes alternatives de rémunération

En 2017, le SPF Sécurité sociale a fait cartographier les différentes pratiques de rémunération actuellement en vigueur, ainsi que les différences entre les catégories de travailleurs et les secteurs en ce qui concerne ces pratiques. En collaboration avec SD Worx et l'Antwerp Management School, l'ONSS et le SPF Sécurité sociale ont ensuite extrapolé les données de 2018 sur ces formes alternatives de rémunération à l'ensemble des 2,9 millions de travailleurs du secteur privé (SPF Sécurité sociale, 2019). Ils ont examiné notamment l'utilisation des titres-repas, des actions ou warrants, des voitures de société, des bonus salariaux (CCT 90), des déplacements domicile-travail en voiture privée, des écochèques, des déplacements domicile-travail en transports en commun, des indemnités bicyclette, de la téléphonie et de l'internet, des allocations familiales complémentaires et des primes bénéficiaires. L'étude a montré que le secteur dans lequel le travailleur est occupé est le principal facteur expliquant qu'une personne perçoive ou non des avantages salariaux alternatifs. Le genre semble toutefois également jouer un rôle. Le Tableau 1-3 donne un aperçu des résultats.

Tableau 1-3 : Formes alternatives de rémunération

	Femme	Homme
Usage privé voiture de société (avantage en nature)	11,6%	24,7%
Intervention de l'employeur pour déplacements domicile-travail avec voiture privée	53,6%	48,0%
Indemnité bicyclette	12,5%	10,0%
Intervention employeur pour déplacements domicile-travail en transports en commun	11,0%	6,1%
Éco-chèques	32,3%	50,4%
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90)	15,2%	29,8%
Actions ou warrants	4,2%	6,4%
Titres-repas	61,9%	68,4%
Prime bénéficiaire	1,2%	2,1%
Allocations familiales complémentaires	2,4%	2,6%
Téléphonie et Internet	13,5%	25,3%

Note : les chiffres concernent l'année civile 2018.

Source : SPF Sécurité sociale (2019)

8 des 11 avantages salariaux examinés sont octroyés plus souvent aux hommes qu'aux femmes. On observe ainsi que les hommes ont plus souvent recours à une voiture de société, qu'ils bénéficient plus fréquemment d'écochèques et d'avantages non récurrents liés aux résultats, et que l'employeur intervient plus souvent dans leurs frais de téléphonie et d'internet. En revanche, si les hommes utilisent plus fréquemment les voitures de société, les femmes bénéficient plus souvent d'une intervention de l'employeur pour leurs déplacements domicile-travail en voiture privée, à vélo et avec les transports publics. Par ailleurs, selon les données de la base de données sur les pensions complémentaires (Sigedis-DB2P, 2020), au 1^{er} janvier 2020, 42% des femmes au travail se constituaient des droits à une pension complémentaire. Pour les hommes, ce chiffre était de 58%.

Les données susmentionnées sont des données brutes. Cela signifie que le Tableau 1-3 ne tient pas compte du secteur, de l'âge, de la taille de l'entreprise et du statut (ouvrier-employé)⁴. Une régression logistique a par conséquent également été effectuée, laquelle tient compte de ces éléments et de la probabilité relative d'un résultat (c'est-à-dire l'octroi ou non d'un avantage donné) par rapport à un point de référence donné (c'est-à-dire une personne ayant les mêmes caractéristiques, mais du sexe opposé). Le résultat de cette régression logistique se trouve au Tableau 1-4.

Tableau 1-4 : Rapport de cotes (odds-ratio) pour les différentes formes alternatives de rémunération

	Femme - homme	Homme - femme	P (Wald's test)
Usage privé voiture de société (avantage en nature)	0,35	2,86	< 0,001
Intervention de l'employeur pour déplacements domicile-travail avec voiture privée	1,52	0,66	< 0,001
Indemnité bicyclette	0,86	1,16	< 0,001
Intervention employeur pour déplacements domicile-travail en transports en commun	1,44	0,69	< 0,001
Éco-chèques	0,69	1,45	< 0,001
Avantages non récurrents liés aux résultats (CCT 90)	0,74	1,35	< 0,001
Actions ou warrants	0,75	1,33	< 0,001
Titres-repas	1,10	0,91	< 0,001
Prime bénéficiaire	0,45	2,22	< 0,001
Allocations familiales complémentaires	0,82	1,22	< 0,001

Note : les chiffres concernent l'année civile 2018. La régression logistique permet de calculer la probabilité d'un groupe, par rapport à l'autre, de bénéficier d'une forme alternative de rémunération donnée tout en contrôlant pour l'âge, le secteur, la taille de l'entreprise et le statut.

Source : SPF Sécurité sociale (2019)

Les résultats figurant dans le tableau doivent être interprétés comme suit : la colonne femme-homme indique la probabilité qu'ont les femmes, par rapport aux hommes, de bénéficier d'une forme alternative de rémunération donnée, en fonction de l'âge, du secteur, de la taille de l'entreprise et du statut. En d'autres termes, une femme a statistiquement une probabilité équivalente à 0,35 fois celle d'un homme de se voir octroyer l'avantage « Utilisation de la voiture de société à des fins privées » en tant que forme de rémunération. À l'inverse, les femmes ont statistiquement 1,10 fois plus de chances que les hommes, par exemple, de recevoir des chèques-repas.

⁴ Nous n'avons pas non plus de données à propos des choix opérés par les femmes dans le cadre de plans cafétérias. Il est possible que, dans ce cadre, les femmes choisissent plus souvent d'autres formes de rémunération telles que des congés supplémentaires par exemple.

1.3 L'écart salarial dans le secteur privé et dans le secteur public

En 2017, selon les calculs effectués par IEFH sur base des données ONSS, l'écart salarial était beaucoup plus important dans le secteur privé que dans le secteur public. En effet, bien que dans le secteur public l'écart salarial soit bien présent (6% avec correction pour la durée du travail et 17,5% sans), dans le secteur privé, avec correction pour la durée du travail, l'écart salarial est de 12,9% et monte jusqu'à 28,2% sans correction.

Tableau 1-5 : L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts dans le secteur privé et le secteur public, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2017)

	Secteur privé	Secteur public	Tous les secteurs
Avec correction pour la durée du travail	12.9%	6.0%	9.6%
Sans correction pour la durée du travail	28.2%	17.5%	23.7%

Source : IEFH (2019)

1.4 L'écart salarial selon le statut

C'est chez les fonctionnaires statutaires que l'écart salarial est le moins élevé, ce qui est assez normal étant donné qu'ils sont soumis à des barèmes et des classifications de fonction assez précis et uniformes à travers le secteur public. La différence entre l'écart salarial avec et sans correction pour la durée du travail est la moins élevée pour les employé-e-s. Sans correction pour la durée du travail, les ouvrières gagnent, avec un écart salarial de 42%, presque deux fois moins que les ouvriers. Ces chiffres ne tiennent pas compte des différences sectorielles, ce qui signifie que la différence observée est une différence brute et qu'elle pourrait être en partie expliquée par des différences sectorielles ou d'autres facteurs (tels que ceux repris au point 2 de ce rapport).

Tableau 1-6 : L'écart salarial sur base des salaires annuels bruts selon le statut, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2017)

	Ouvrier-ère-s	Employé-e-s	Fonctionnaires statutaires
Avec correction pour la durée du travail	18.9%	20.0%	3.8%
Sans correction pour la durée du travail	42.0%	32.1%	11.6%

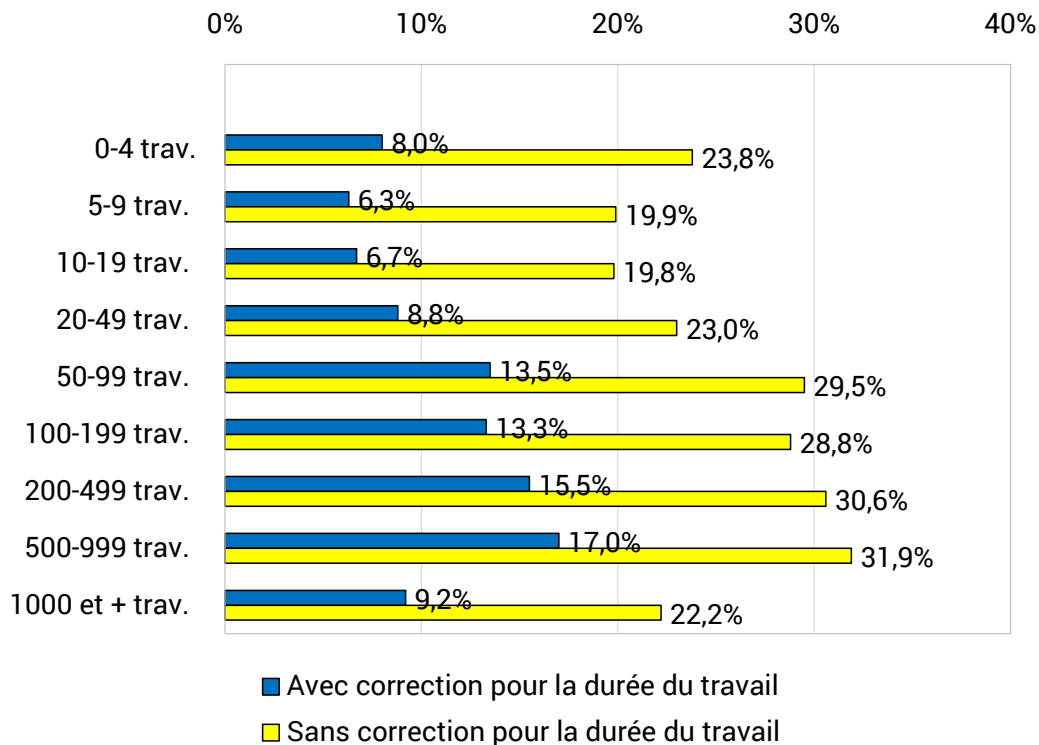
Note : Les personnes qui travaillent pour l'administration dans le cadre d'un contrat de travail sont ici reprises parmi les ouvrier-ère-s ou les employé-e-s.

Source : IEFH (2019)

1.5 L'écart salarial selon la taille de l'entreprise

Si on regarde l'écart salarial en fonction de la taille des entreprises, on peut voir que l'écart salarial avec correction pour la durée de travail est le plus faible pour les entreprises entre 5 et 9 travailleurs. Sans correction pour la durée du travail, c'est dans les entreprises entre 10 et 19 travailleurs qu'il est le plus faible. Au-delà de 20 travailleurs, le phénomène semble plutôt s'amplifier (avec et sans correction pour la durée du travail) et l'écart salarial le plus important (17% avec correction pour la durée du travail et 31,9% sans) concerne les entreprises entre 500 et 999 travailleurs (IEFH, 2019). Pour les grandes entreprises de plus de 1000 travailleurs, l'écart salarial redescend significativement à 9,2% (avec correction) et 22,2% (sans correction).

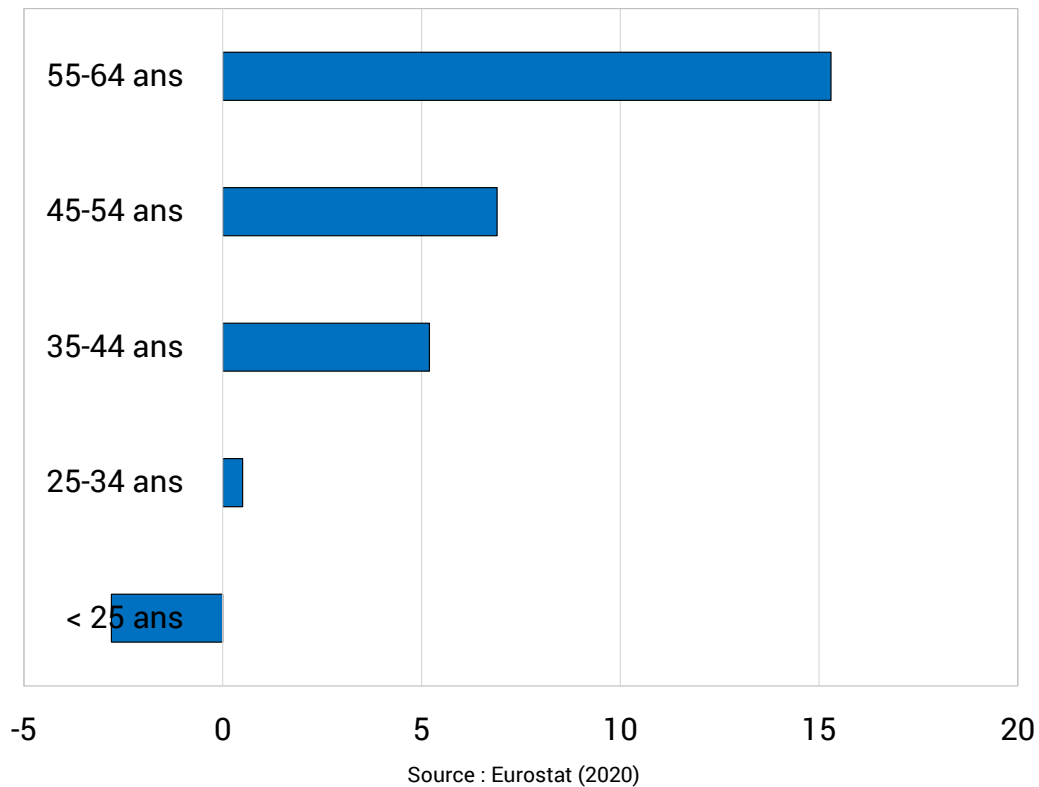
Graphique 1-1: Ecart salarial sur base des salaires annuels bruts selon la taille de l'entreprise, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2017)



Source : IEFH (2019)

1.6 L'écart salarial en fonction de l'âge

Dans le graphique ci-dessous, on voit que, aujourd'hui, en Belgique, les femmes se lancent sur le marché du travail plutôt avec un avantage salarial sur les hommes. Cet avantage diminue avec l'âge (pour une série de raisons qui dépassent le cadre de ce rapport mais seront analysées plus en détail dans le cadre de travaux futurs du CCE comme expliqué au point 3 du rapport) et disparaît finalement. Pour le groupe d'âge 25-34 ans, c'est déjà le cas (même si, à 0,5%, la différence n'est pas très grande). Finalement, en fin de carrière, les femmes gagnent, par heure travaillée, 15,3% de moins que les hommes. L'évolution négative des salaires des femmes par rapport aux hommes au cours de la carrière pourrait provenir d'un effet générationnel, et ce fait permet d'espérer que la génération de femmes qui entre aujourd'hui sur le marché du travail connaîtra des évolutions plus égalitaires. Néanmoins, d'autres effets connus influençant les différences entre les carrières des hommes et des femmes (tels que ceux liés aux conséquences de la maternité) tempèrent quelque peu cet optimisme. Cela montre l'importance d'explorer également l'effet des enfants sur la carrière et l'évolution des salaires des femmes.

Graphique 1-2 : Ecart salarial horaire (non ajusté)⁵ selon l'âge (Belgique, 2018)

1.7 L'écart salarial en fonction du secteur

Comme mentionné déjà plusieurs fois dans ce rapport, il existe de fortes différences sectorielles en termes d'écart salarial. Les derniers chiffres à ce sujet publiés par l'IEFH (2019) sont repris dans le tableau ci-dessous. On voit que l'écart salarial varie fortement de secteur à secteur, aussi bien avec que sans correction pour la durée de travail. L'écart salarial non corrigé est, dans tous les secteurs, à l'avantage des hommes. Quand on corrige pour la durée du travail, l'écart salarial devient négatif (c'est-à-dire que l'écart salarial est alors en faveur des femmes) dans les secteurs de la production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution, de la construction et du transport et entreposage.

⁵ L'écart salarial horaire non ajusté se définit comme la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes salariés en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes salariés. Il est calculé pour les entreprises de 10 travailleurs ou plus.

Tableau 1-7 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la section NACE (à 1 chiffre) (2017)

	Sans correction pour la durée de travail	Avec correction pour la durée de travail
Agriculture, Sylviculture et pêche	18,7%	4,9%
Industrie manufacturière	19,3%	9,0%
Production et distribution d'électricité, de gaz, (...)	25,5%	17,8%
Production et distribution d'eau, gestion des déchets, (...)	1,0%	-6,2%
Construction	3,8%	-2,9%
Commerce; réparation de véhicules automobiles	30,1%	17,7%
Transports et entreposage	6,2%	-0,6%
Hébergement et restauration	22,7%	5,2%
Information et communication	19,2%	10,9%
Activités financières et d'assurance	31,3%	21,8%
Activités immobilières	22,5%	10,5%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	26,3%	17,6%
Activités de services administratifs et de soutien	36,8%	16,3%
Administration publique	24,2%	9,4%
Enseignement	10,3%	8,0%
Santé humaine et action sociale	21,3%	4,6%
Arts, spectacles et activités récréatives	12,7%	3,3%
Autres activités et services	27,7%	19,3%
Activités des ménages en tant qu'employeurs; (...)	16,3%	4,6%

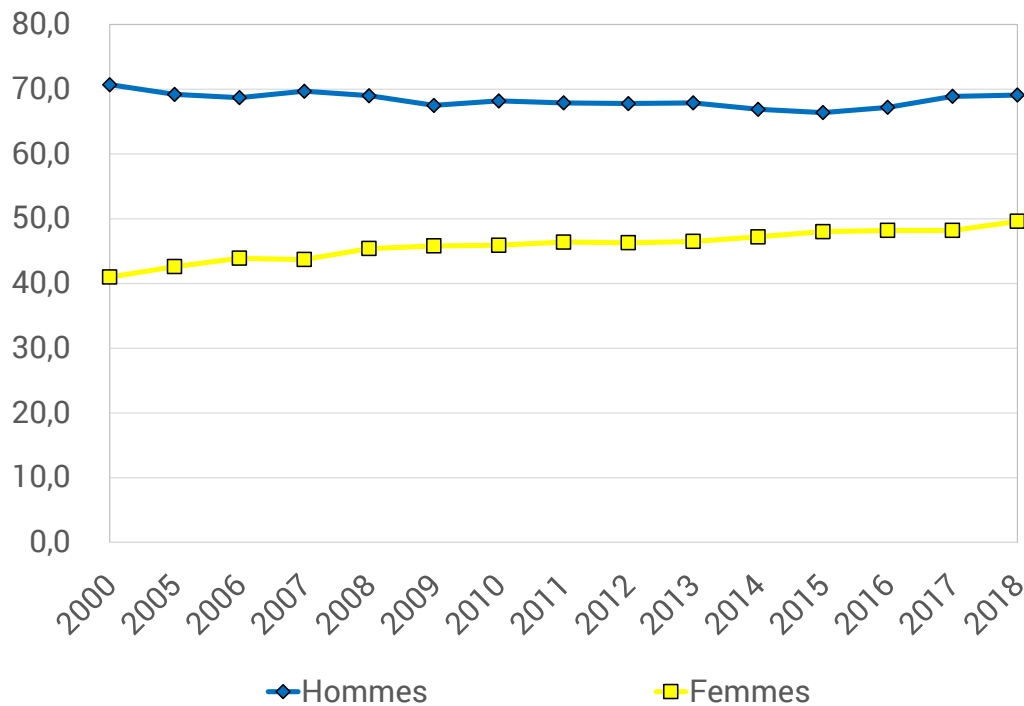
Source : rapport IEFH (2019), données ONSS de 2017

1.8 Les différences dans le taux d'emploi

En équivalent temps plein (ETP), le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes malgré une forte évolution positive de celui-ci au cours de ces dernières années. Selon les données de l'OCDE, le taux d'emploi ETP, pour les femmes, en 2018, se situe à 49,6%, alors que celui des hommes (dont la progression est plus stable) est de 69,1% (voir Graphique 1-3). Sans ajustement pour le temps de travail, selon les données de l'OCDE, en 2019, en Belgique, le taux d'emploi des femmes était de 66,5%, celui des hommes 74,5%. La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel.

Le taux d'emploi ne joue pas directement sur l'écart salarial mais montre que les femmes travaillent, en moyenne, moins que les hommes. L'importance du travail à temps partiel chez les femmes est un facteur important de l'écart constaté, dans les statistiques présentées au point 1, entre les salaires des femmes et des hommes quand il n'est pas corrigé pour la durée du travail. En 2019, 41,6% des femmes travaillaient à temps partiel contre seulement 10,3% des hommes (Statbel, 2020).

Graphique 1-3 : Evolution du taux d'emploi en équivalent temps plein (Belgique, 15-64 ans).



Source : OCDE (2020)

2. La partie expliquée et inexpliquée de l'écart salarial

L'écart salarial moyen décrit ci-dessus résulte en partie de différences entre les caractéristiques des travailleurs masculins et féminins, tels que l'âge, le secteur d'activité, etc. Pour mieux comprendre l'écart salarial, il est utile de comparer les salaires toutes choses étant égales par ailleurs, c'est-à-dire en tenant compte des caractéristiques des travailleurs. En effet, sur base du principe « à travail égal, salaire égal », cela fait longtemps maintenant qu'il est légalement interdit, en Belgique, d'opérer des différences de traitement entre les hommes et les femmes en termes salariaux. Deux travailleurs présentant les mêmes caractéristiques et occupant le même emploi doivent être rémunérés de la même façon. L'écart salarial qui persiste sur le marché du travail en Belgique est, quant à lui, calculé pour tous les travailleurs, quelles que soient les caractéristiques des emplois occupés et le secteur d'emploi. L'Institut pour l'égalité des femmes et hommes (IEFH) estime qu'environ 48% de l'écart salarial peut s'expliquer en tenant compte des positions différentes occupées par les femmes et les hommes sur le marché du travail.

La comparaison entre deux groupes (les femmes et les hommes) est généralement effectuée au moyen d'une décomposition Oaxaca-Blinder. Celle-ci fonctionne selon le principe suivant : une équation de régression est calculée séparément pour les hommes et pour les femmes avec comme variable dépendante le salaire horaire brut et comme variable indépendante des caractéristiques qui peuvent être des facteurs explicatifs de la différence de salaire entre hommes et femmes (tels que le niveau de formation, le secteur ou le type de ménage). La différence au niveau des facteurs observés (p.ex. les femmes travaillent en moyenne plus souvent dans un secteur donné) est appelée partie « expliquée » de la comparaison. Ce qui reste est appelé la partie « inexpliquée » et résulte de facteurs qui échappent à l'observation (c'est-à-dire qui ne sont pas inclus dans l'équation de régression) ou d'une possible discrimination au détriment des travailleuses.

Le fait que les différences salariales puissent s'expliquer ne signifie pas nécessairement qu'elles sont légitimes. Qu'il y ait en moyenne moins de femmes dans les fonctions de management⁶, par exemple, peut expliquer en partie l'écart salarial, mais le fait que les femmes soient moins bien représentées à ces postes reste une forme d'inégalité sur le marché du travail. Si les femmes subissent un impact négatif sur leur carrière en ayant des enfants (parce qu'on suppose qu'elles seront moins disponibles) alors que le contraire est vrai pour les hommes (parce qu'on suppose qu'ils ont atteint une certaine maturité), c'est aussi une forme de discrimination (IEFH, 2017). L'impact de la répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes joue ici probablement un rôle prépondérant. Dans ce cadre, il est possible que certaines femmes soient amenées à faire des choix qui ont un impact négatif sur leur niveau de salaire (secteur d'occupation, retrait (temporaire) du marché du travail, ...) sans que cela soit directement lié à des formes de discrimination au sein des entreprises.

Le rapport de l'IEFH de 2017 sur l'écart salarial comporte une décomposition Oaxaca-Blinder par laquelle on tente d'expliquer l'écart salarial horaire brut sur la base de douze variables subdivisées en trois groupes : la répartition sur le marché du travail, des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail, et des caractéristiques personnelles du travailleur (IEFH, 2017, p. 52).

Au Tableau 2-1, l'écart salarial est décomposé en fonction de diverses caractéristiques. Selon l'IEFH (2017), la différence de salaire brut entre les hommes et les femmes s'élevait en 2014 à 1,68 euro par heure en moyenne, soit 8,5%⁷ du salaire horaire moyen d'un homme. 0,81 euro, soit environ la moitié de l'écart salarial total, est imputable à des différences sur le plan de la répartition sur le marché du travail, de caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail et de caractéristiques personnelles. 0,87 euro ne peut pas être expliqué sur la base des caractéristiques reprises dans la décomposition. Comme nous l'avons déjà mentionné, d'autres caractéristiques pour lesquelles aucune donnée n'a pu être incluse dans la comparaison peuvent jouer un rôle à cet égard. Il reste également la possibilité que, dans certains cas, une femme ayant exactement les mêmes caractéristiques gagne moins qu'un homme. Il y a un débat autour de la question de savoir si cette répartition sectorielle des emplois féminins et masculins, principal facteur explicatif de l'écart salarial, est la conséquence de choix effectués par les femmes et les hommes ou bien si elle est le résultat, d'une certaine manière, des structures et normes genrées véhiculées par notre modèle de société. Par conséquent, il est prévu que dans les travaux futurs, le CCE analysera dans quelle mesure on peut effectivement parler de ségrégation (par rapport au genre) sur le marché du travail et quels en sont les mécanismes sous-jacents.

⁶ Il ressort par exemple de chiffres de l'IEFH (2018) qu'en 2017, 26,8% de femmes et 73,2% d'hommes siégeaient en moyenne au sein des conseils d'administration d'entreprises cotées en Bourse, de certaines entreprises publiques autonomes et de la Loterie nationale. En 2008, ces mêmes conseils d'administration ne comptaient encore en moyenne que 8,2% de femmes.

⁷ L'IEFH procède à la décomposition sur la base des données non corrigées de la SRS, ce qui explique la différence avec le chiffre du Tableau 1-1.

Tableau 2-1 : Décomposition de l'écart salarial horaire, 2014

	%	€
Ecart salarial	8.5%	1.68
Partie inexpliquée	4.4%	0.87
Partie expliquée, dont :	4.1%	0.81
Répartition sur le marché du travail		
Profession	0.8%	0.16
Secteur	0.6%	0.12
Type de contrat	0.2%	0.04
Durée de travail	0.2%	0.05
Région de travail	-0.2%	-0.04
Secteur public ou privé	0.2%	0.05
Caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail		
Niveau de formation	0.6%	0.11
Expérience professionnelle	0.5%	0.10
Ancienneté au sein de l'entreprise	0.3%	0.06
Caractéristiques personnelles du travailleur		
Etat civil	0.1%	0.02
Type de ménage	0.6%	0.11
Nationalité	0.2%	0.03

Source : IEFH (2017) sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires de 2014. L'enquête sur la structure et la répartition des salaires ayant lieu tous les quatre ans, il est possible que l'IEFH mette à jour ces calculs sur base des données de 2018 dans son prochain rapport.

S'agissant de la partie expliquée de l'écart salarial (81 cents par heure), 38 cents peuvent être imputés à des caractéristiques liées à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail (« répartition »). 27 cents s'expliquent par des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail et les 16 cents restants par des caractéristiques personnelles du travailleur.

Parmi les caractéristiques regroupées sous le libellé « répartition sur le marché du travail », ce sont surtout la fonction (16 cents) et le secteur d'activité (12 cents) qui semblent jouer un rôle important. Les femmes exercent généralement des professions moins lucratives et sont plus souvent actives dans des secteurs moins rémunérateurs. Les causes de cette répartition inégale sont sujettes à discussion et seront investiguées, comme décrit au point 3 de ce rapport, dans le cadre des travaux futurs menés au sein du CCE.

S'agissant des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail, il est à noter que le niveau de formation explique une partie de l'écart salarial, et ce alors que, aujourd'hui, les femmes qui travaillent sont plus nombreuses que les hommes à disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur, sauf au-delà de 60 ans⁸. L'effet observé ici est même probablement sous-estimé car la variable « niveau d'éducation » ne donne pas d'information sur les filières éducatives choisies et les choix de spécialisation. Cet effet de différences d'orientation au sein de l'enseignement des hommes et des femmes est par contre sans doute reflété (au moins en partie) dans l'effet sectoriel, puisque le choix des filières éducatives a une influence sur les secteurs d'activité que les travailleurs vont intégrer. Au sein de la catégorie des personnes « moyennement qualifiées » ayant au maximum un diplôme de

⁸ En Belgique, 55,2% des femmes âgées de 30 à 34 ans qui travaillent sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 39,8% des hommes de la même tranche d'âge (Statbel, 2020).

l'enseignement secondaire, il apparaît qu'en moyenne, les femmes possèdent plus souvent un diplôme de l'enseignement secondaire général, tandis que les hommes ont suivi une formation technique ou professionnelle. Dans l'enseignement supérieur également, les différences sont importantes : en 2018, par exemple, 88,2% des diplômés en TIC étaient des hommes, contre 11,2% de femmes (Eurostat, 2020b). Dans l'enseignement secondaire comme dans l'enseignement supérieur, les trajectoires suivies par les hommes mènent, en moyenne, à des emplois mieux rémunérés sur le marché du travail.

En termes d'expérience professionnelle, les femmes ont en moyenne des carrières moins longues que les hommes. Ceci s'explique par la répartition des rôles au sein des ménages : les congés dits thématiques (congé parental, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs) sont dans une grande majorité des cas (69%) pris par les femmes (ONEM, 2017, p. 110). La variable analysée dans la décomposition ci-avant est toutefois « l'expérience professionnelle potentielle », qui est calculée sur base de l'âge des travailleurs, puisqu'on ne dispose pas d'informations sur l'expérience de travail réelle. Étant donné que la participation au marché du travail est plus élevée chez les femmes âgées de 30 à 35 ans que chez les femmes âgées de 55 à 59 ans, l'âge moyen - et par conséquent « l'expérience potentielle » des femmes sur le marché du travail - est inférieur à celui des hommes, ce qui se traduit par un salaire moyen inférieur pour les femmes.

Le type de ménage (le statut relationnel et le fait d'avoir ou non des enfants) est le facteur le plus important expliquant l'écart salarial parmi les caractéristiques personnelles du travailleur. À cet égard, il est à noter que les hommes en couple avec enfants appartiennent souvent aux catégories de revenus élevés, tandis que chez les femmes, ce sont justement les isolées sans enfant qui en font partie. Encore une fois, la perception des rôles au sein des ménages semble avoir des conséquences pour les positions sur le marché du travail.

3. Programme de travail des années à venir

En 2021, l'objectif est de proposer des recommandations politiques ciblées visant à réduire les inégalités entre hommes et femmes sur le marché du travail et à diminuer l'écart salarial. L'écart salarial sera par conséquent analysé sous deux angles. Il ressort en effet des analyses réalisées au cours des années précédentes que certains éléments ont un impact particulier sur l'écart salarial : le taux d'emploi et le travail à temps partiel, et le choix de la profession.

Les analyses porteront donc, d'une part, sur le taux d'emploi et le travail à temps partiel. Les différences entre les hommes et les femmes dans ce domaine seront cartographiées, ainsi que les causes de ces différences. D'autre part, les différences entre les hommes et les femmes en termes de choix de carrière seront étudiées. Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes en matière de choix de carrière ? Comment expliquer ces différences ?

Nous tenterons ensuite d'identifier les instruments qui peuvent être utilisés pour analyser ces causes (en s'appuyant, par exemple, sur des exemples de bonnes pratiques dans d'autres pays européens ou de l'OCDE) et, enfin, de formuler des recommandations concernant ces instruments.

4. Analyse des classifications de fonction

En vertu de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial, les commissions paritaires sont tenues de respecter la neutralité de genre des classifications de fonction dans les CCT. Si une classification de fonction est considérée comme « non neutre » par le SPF ETCS, la commission paritaire en question a un délai de deux ans pour adapter la classification. Si les adaptations ne suffisent pas selon le SPF, il accorde trois mois supplémentaires à la commission paritaire pour rectifier la situation. Dans le cas où rien n'a changé à la situation au terme des trois mois, la commission paritaire est placée sur une liste « name and shame » publique. Le contrôle est effectué dans toutes les classifications de fonction existantes et nouvelles à l'aide d'un instrument de mesure élaboré conjointement par le SPF ETCS et la KU Leuven.

L'analyse réalisée par le SPF ETCS et clôturée au 1^{er} décembre 2019 a révélé que pratiquement toutes les commissions paritaires respectent la loi et disposent de classifications de fonction neutres sur le plan du genre. La liste « name and shame » reprend 6 commissions paritaires qui disposent de classifications de fonction non neutres et 5 commissions paritaires pour lesquelles le contrôle n'a pas pu avoir lieu car les classifications de fonction n'ont pas été transmises à l'administration.⁹ Les 6 commissions paritaires disposant de classifications non neutres représentent 5,7% de l'emploi en Belgique (Bel-first (Bureau Van Dijk), 2019). Le nombre d'emplois concernés se situe même sous ce seuil car les problèmes de classification de fonction ne concernent, pour certaines CP, que quelques sous-domaines.

⁹ Pour plus d'information, voir : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>.

5. Bibliographie

BANQUE DE DONNEES DES PENSIONS COMPLEMENTAIRES (DB2P) (2020), Chiffres concernant les pensions complémentaires, via SIGEDIS

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2019), Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes

CONSEIL CENTRAL DE L'ECONOMIE (2020), Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes

EIGE (2020), Gender Equality Index : digitalisation and the future of work

EUROSTAT (2020a), Ecart de rémunération entre les hommes et les femmes, non corrigé, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=fr>

EUROSTAT (2020b), Graduates by education level, programme orientation, sex and field of education, https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uoe_grad02&lang=en

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2017), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017.

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2019), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2019.

OCDE (2020), Taux d'emploi équivalent plein-temps, par sexe, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749&lang=fr>

OFFICE NATIONAL DE L'EMPLOI (2017), Rapport Annuel.

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE (2020), Egalité femmes-hommes : l'écart salarial, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>

SPF SÉCURITÉ SOCIALE (2019), Extrapolatie van de bedragen van de verschillende alternatieve verloningsvormen, die in de voorgaande studie (2017) werden geïdentificeerd, naar de gehele populatie van loontrekkenden onderworpen aan Belgische sociale zekerheid in de privésector.

STATBEL (2020), Part des 30-34 ans qui ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/formation-et-enseignement/niveau-dinstruction#panel-12>