

RAPPORT

Écart salarial femmes - hommes



Table des matières

1. Contexte	4
2. L'écart salarial en chiffres	4
2.1. L'écart salarial en salaires annuels et salaires horaires	4
2.2. L'écart salarial dans les formes alternatives de rémunération	7
2.3. L'écart salarial dans le secteur privé et dans le secteur public	8
2.4. L'écart salarial selon le statut	9
2.5. L'écart salarial selon la taille de l'entreprise	11
2.6. L'écart salarial en fonction de l'âge.....	11
2.7. L'écart salarial en fonction du secteur	13
2.8. Les différences dans le taux d'emploi.....	15
3. Les parties expliquée et inexpliquée de l'écart salarial	16
4. Analyse des classifications de fonctions	20
5. Programme de travail pour les années à venir	20
6. Bibliographie	22

Liste des tableaux

Tableau 2-1 : L'écart salarial annuel brut en Belgique, 2008-2022	6
Tableau 2-2 : L'écart salarial horaire (corrigé pour la durée du travail) dans une perspective internationale, 2008-2022	6
Tableau 2-3 : Formes alternatives de rémunération	7
Tableau 2-4 : Rapport de cotes (odds-ratio) pour les différentes formes alternatives de rémunération	8
Tableau 2-5 : L'écart salarial sur la base des salaires annuels bruts dans le secteur privé et le secteur public, avec et sans correction pour la durée du travail (Belgique, 2022)	9
Tableau 2-6 : L'écart salarial sur la base des salaires annuels bruts selon le statut, avec et sans correction pour la durée du travail (Belgique, 2022)	10
Tableau 2-7 : Évolution de l'écart salarial des ouvrier-ère-s du secteur public de 2018 à 2022.....	10
Tableau 2-8 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la section NACE à 1 chiffre (Belgique, 2022)	14
Tableau 3-1 : Décomposition de l'écart salarial horaire, 2018	18

Liste des graphiques

Graphique 2-1 : Écart salarial sur la base des salaire annuels bruts selon la taille de l'entreprise, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2022)	11
Graphique 2-2 : Écart salarial horaire (non ajusté) selon l'âge (Belgique, 2022)	12
Graphique 2-3 : L'écart salarial (non ajusté) selon l'ancienneté (Belgique, 2022)	13
Graphique 2-4 : Évolution du taux d'emploi en équivalent temps plein (Belgique, 15-64 ans)	16

1. Contexte

La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les 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 les hommes et les 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 à présent 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 de l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique (et en comparaison avec les États membres de référence) 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 2024. Au troisième point de ce rapport, nous abordons brièvement les analyses réalisées par le SPF ETCS relatives à la neutralité des classifications de fonction au sein des CCT. Finalement, dans la quatrième partie du document, nous nous penchons sur les travaux futurs prévus pour 2025.

Dans un contexte où, comme il a été mis en avant dans le rapport du Conseil central de l'économie publié en 2021 (CCE 2021-3340, Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes : diagnostic et déterminants), les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ne peuvent pas être uniquement appréhendées sous l'angle des inégalités de traitement et de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur, les travaux du CCE ont pour objectif de contribuer à sensibiliser les instances politiques (et les autres acteurs concernés par ces questions) aux interdépendances entre les différents éléments qui ont une influence sur l'écart salarial (comme, par exemple, les congés thématiques liés à la parentalité, les politiques d'accueil de la petite enfance et la structuration genrée du marché du travail).

2. L'écart salarial en chiffres

2.1. L'écart salarial en salaires annuels et salaires horaires

Il existe plusieurs façons de mesurer les différences de rémunération entre les femmes et les hommes. 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 la base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (ESS), harmonisée au niveau européen), sur l'ensemble de l'économie belge, une femme gagnait, en 2022, en moyenne par heure de travail prestée, 5 % 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 la base des salaires horaires (Eurostat, 2024).

Dans son rapport de 2024 sur l'écart salarial en Belgique, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), de son côté, établit une distinction entre les écarts salariaux non corrigés et corrigés, en tenant compte de la durée de travail. Jusqu'il y a peu, l'IEFH s'appuyait sur les chiffres de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, 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 2019, des données administratives établies par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) au lieu des données de l'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 Eurostat².

L'écart salarial non corrigé indique donc la différence entre le salaire annuel brut moyen des femmes et des hommes. L'écart salarial s'élevait à 19,9 % en 2022. L'écart salarial corrigé, lui, s'élevait à 7,0 % (selon la nouvelle méthode de calcul de l'IEFH décrite plus haut). Une baisse a été enregistrée par rapport à 2020 et 2021 (21,6 % et 8,5 % en 2020 et 21 % et 8 % en 2021 : voir Tableau 2-1). Les évolutions dans les chiffres montrent que la tendance à la baisse se poursuit et se renforce même en 2021 et 2022, et ce, quelle que soit la méthode de calcul de l'écart salarial utilisée par l'IEFH. Alors que les chiffres de 2020 doivent être compris dans le contexte des conséquences de la pandémie de COVID-19 (qui a eu un impact important sur les chiffres en matière d'emploi), il pourrait être encore trop tôt, en 2022, pour opérer une distinction entre une baisse structurelle de l'écart salarial et un « effet covid ». Il faudra attendre les données de 2023 pour voir si la tendance se confirme.

¹ Eurostat exclut de ses calculs les entreprises de moins de 10 travailleurs et certains secteurs, dont le secteur public. Les données pour la Belgique pour 2021 sont encore provisoires :

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=fr>

² 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 2-1 : L'écart salarial annuel brut en Belgique, 2008-2022

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Écart salarial corrigé (IEFH)	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	10,7%	10,4%	9,9%	9,4%	9,2%	9,1%	8,5%	8,0%	7,0%
Écart salarial non-corrigé (IEFH)	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	24,3%	24,0%	23,7%	23,4%	23,1%	22,7%	21,6%	21,0%	19,9%
Ecart salarial brut horaire (Eurostat)	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,4%	6,0%	5,8%	5,8%	5,8%	5,3%	5,0%	5,0%

Note : Rupture dans la série temporelle entre 2013 et 2014 : correction pour la durée de travail sur la base des ETP à partir de 2015. Données Eurostat provisoires pour 2020, 2021 et 2022.

Source : IEFH, sur la base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires et de données administratives, pour les chiffres de 2014 ; IEFH, sur la base des données administratives de l'ONSS pour les chiffres à partir de 2014.

Contrairement à l'écart salarial corrigé (par heure), 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 la base des salaires horaires diminue plus fortement que celui basé sur les salaires annuels (écart salarial non corrigé).

Pour une comparaison avec nos voisins européens, il faut se référer aux chiffres publiés par Eurostat. Pour rappel, ces chiffres sont calculés à partir des données obtenues, en Belgique, par l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires (ESS). Ces données sont ensuite harmonisées au niveau européen. L'ESS porte sur un échantillon de travailleurs issus d'entreprises de 10 travailleurs et plus et exclut les secteurs de l'enseignement, des soins de santé et le secteur socioculturel. L'IEFH, de son côté, exploite depuis 2019 les données administratives établies par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS), qui reprennent l'ensemble de la population, au lieu des données de l'ESS (voir Tableau 2-2).

Tableau 2-2 : L'écart salarial horaire (corrigé pour la durée du travail) dans une perspective internationale, 2008-2022

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Allemagne	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3	17,6	17,7
Pays-Bas	18,9	18,5	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	14,2	13,5	13
France	16,9	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,6	15,9	16,3	16,7	16,2	15,8	15,4	13,9
EU-27			15,8	16,2	16,4	16	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7	12,9	12,7	12,7
Belgique	10,2	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6	5,8	5,8	5,8	5,3	5	5

Données provisoires pour l'EU-27, la Belgique, la France et les Pays-Bas. Rupture de série pour l'Allemagne.

Source : Eurostat (2024) sur la base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires harmonisée au niveau européen.

L'écart salarial horaire est, depuis un certain temps, significativement inférieur en Belgique que dans les États membres de référence. L'Allemagne est le moins bon élève de la classe, avec un écart salarial de 17,7 %. Il peut en outre être noté que l'écart salarial en France et dans une moindre mesure en Allemagne reste relativement stable au fil du temps, alors qu'il a connu une baisse plus conséquente depuis 2008 aux Pays-Bas et surtout en Belgique, où il a diminué de moitié.

2.2. 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 notamment examiné 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 vélo, 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 2-3 donne un aperçu des résultats.

Tableau 2-3 : Formes alternatives de rémunération

	Femme	Homme
Usage privé voiture de société (avantage en nature)	11,6%	24,7%
Intervention de l'employeur pour déplacement domicile-travail avec voiture privée	53,6%	48,0%
Indemnité bicyclette	12,5%	10,0%
Intervention employeur pour déplacement domicile-travail en transports en commun	11,0%	6,1%
Eco-chèques	32,3%	50,4%
Avantages non-récurrent 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%
Téléphone ou internet	13,5%	25,3%

Note : les chiffres concernent l'année civile 2018.

Source : SPF Sécurité sociale (2019)

Parmi les avantages salariaux examinés, 8 sur 11 sont octroyés plus souvent aux hommes qu'aux femmes³. 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 en transports en commun.

³ Selon les données de la Banque de données des Pensions complémentaires (Sigedis-db2p, 2021), au 1^{er} janvier 2021, 3 623 935 travailleurs bénéficiaient d'une pension complémentaire. 42,2 % d'entre eux étaient des femmes et 57,8 % des hommes.

Les données susmentionnées sont des données brutes. Cela signifie que le Tableau 2-3 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 2-4.

Tableau 2-4 : 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	1,1	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 femmes-hommes 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, un homme a statistiquement une probabilité équivalente à 2,86 fois celle d'une femme 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, par exemple, statistiquement 1,10 fois plus de chances que les hommes de recevoir des chèques-repas.

2.3. L'écart salarial dans le secteur privé et dans le secteur public

En 2022, selon les calculs effectués par l'IEFH sur la base des données ONSS, l'écart salarial était beaucoup plus important dans le secteur privé que dans le secteur public. En effet, bien que l'écart salarial soit présent dans le secteur public (4,2 % avec correction pour la durée du travail et 14 % sans), dans le secteur privé, avec correction pour la durée du travail, l'écart salarial est de 10,2 % et monte jusqu'à 24,7 % sans correction.

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

Tableau 2-5 : L'écart salarial sur la base des salaires annuels bruts dans le secteur privé et le secteur public, avec et sans correction pour la durée du travail (Belgique, 2022)

	Secteur privé	Secteur public	Tous les secteurs
Avec correction pour la durée du travail	10,2%	4,2%	7,0%
Sans correction pour la durée du travail	24,7%	14,0%	19,9%

Source : IEFH (2024) sur base des données ONSS 2022

2.4. 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 à 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 41,9 %, 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 par d'autres facteurs (comme ceux repris au point 2 de ce rapport).

Il est à noter ici que, contrairement aux autres chiffres qui sont en baisse en 2022, l'écart salarial avec et sans correction pour la durée du travail a augmenté entre 2021 et 2022 pour les fonctionnaires statutaires et pour les ouvrier.ère.s du secteur public. En 2021, l'écart salarial avec correction pour la durée du travail pour le secteur public ouvrier s'élevait effectivement à 11,1 %, contre 11,5 % en 2022. Pour les fonctionnaires statutaires, l'écart salarial avec correction pour la durée du travail est passé de 2,8 % en 2021 à 3 % en 2022.

Tableau 2-6 : L'écart salarial sur la base des salaires annuels bruts selon le statut, avec et sans correction pour la durée du travail (Belgique, 2022)

Statut	Écart salarial avec correction pour la durée du travail	Écart salarial sans correction pour la durée du travail
Ouvrier.ère.s (secteur privé)	19,3%	41,9%
Employé.e.s (secteur privé)	17,9%	30,2%
Fonctionnaires statutaires	3,0%	8,9%
Fonctionnaires contractuel.le.s (total)	3,4%	15,6%
> Ouvri.ère.s	11,5%	35,7%
> Employé.e.s	8,3%	17,2%

Note : La différence entre les chiffres de l'écart salarial pour l'ensemble des fonctionnaires contractuels et ceux constatés lorsqu'une distinction entre ouvrier-ère-s et employé.e.s est opérée peut paraître contre-intuitive. Elle s'explique parce que les ouvriers sont proportionnellement beaucoup plus nombreux que les ouvrières. Lorsque le chiffre global est calculé (pour l'ensemble des fonctionnaires contractuels), les salaires des employées sont alors, en partie, comparés avec les salaires des ouvriers (et pas uniquement avec les salaires des employés). C'est pour cela que, quand on compare les salaires au sein de chaque catégorie, les différences sont beaucoup plus importantes.

Source : IEFH (2023) sur la base des données ONSS de 2021

Le tableau ci-dessous (Tableau 2-7) montre qu'il y a une détérioration de la position relative des ouvriers et ouvrières du secteur public en termes d'écart salarial au moins depuis 2018. En 2022, l'écart salarial avec correction pour la durée du travail continue d'augmenter alors que l'écart salarial sans correction pour la durée du travail diminue. Il n'est pas facile d'expliquer l'écart de rémunération persistant parmi les travailleurs contractuels du secteur public. On ne sait pas, par exemple, s'il y a eu des changements dans la composition de la main-d'œuvre au sein des ouvriers et ouvrières du secteur public fédéral, ni quelles sont les évolutions dans les autres administrations. De manière générale, l'IEFH recommande, dans l'objectif de diminution de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, qu'une attention particulière soit accordée aux femmes occupant des postes vulnérables (IEFH, 2022).

Tableau 2-7 : Évolution de l'écart salarial des ouvrier.ère.s du secteur public de 2018 à 2022

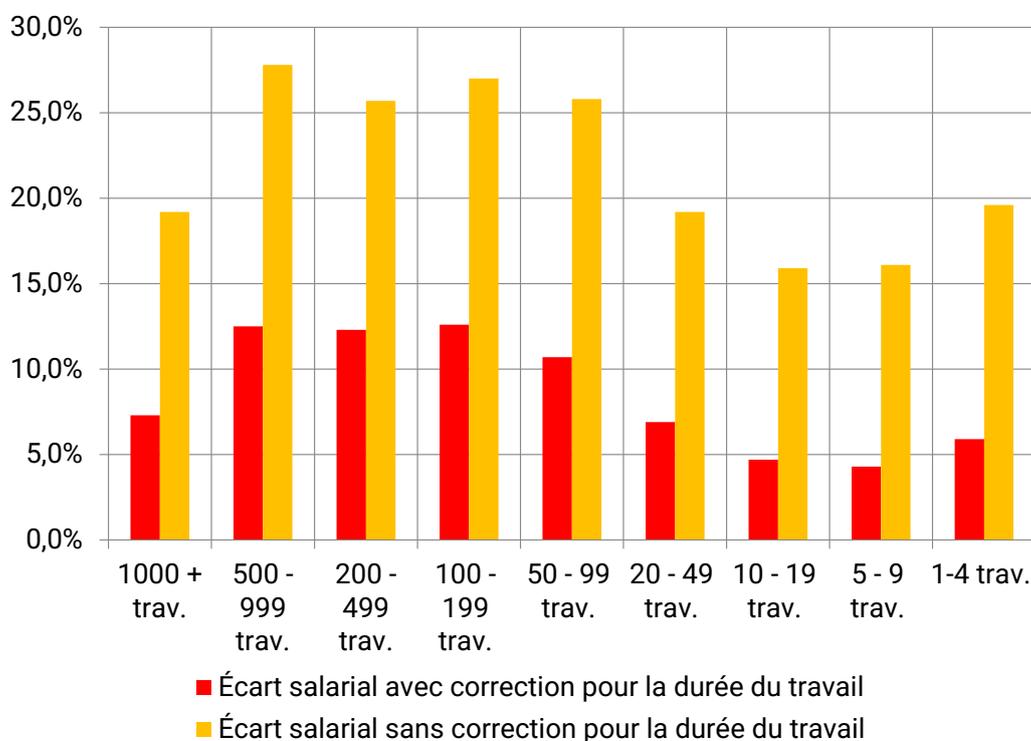
	Écart salarial avec correction pour la durée du travail	Écart salarial sans correction pour la durée du travail
2018	9,7%	36,4%
2019	10,1%	36,7%
2020	10,7%	37,6%
2021	11,1%	37,4%
2022	11,5%	35,7%

Source : IEFH (2020, 2021, 2022, 2023 et 2024)

2.5. 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, aussi bien avec et sans correction pour la durée de travail, est le plus faible pour les entreprises comptant entre 5 et 9 travailleurs et entre 10 et 19 travailleurs. Au-delà de 49 travailleurs, le phénomène prend de l'ampleur (avec et sans correction pour la durée du travail). L'écart salarial avec correction pour la durée du travail est le plus important dans les entreprises comptant entre 100 et 199 travailleurs (12,6 %) et sans correction pour la durée du travail dans les entreprises comptant entre 500 et 999 travailleurs (27,8 %) (IEFH, 2024). Pour les grandes entreprises de plus de 1 000 travailleurs, l'écart salarial redescend significativement à 7,3 % avec correction et 19,2 % sans correction.

Graphique 2-1 : Écart salarial sur la base des salaire annuels bruts selon la taille de l'entreprise, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2022)



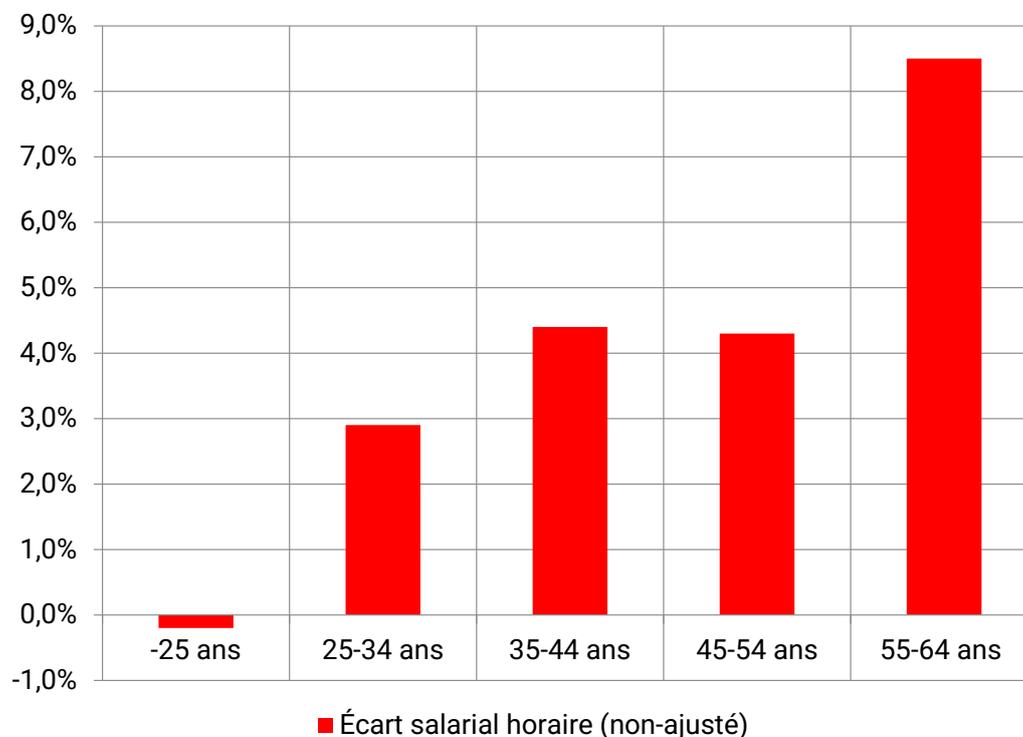
Source : IEFH (2024) sur la base des données ONSS de 2022

2.6. L'écart salarial en fonction de l'âge

Dans le graphique ci-dessous, on voit que l'écart salarial a globalement tendance à augmenter avec l'âge. Alors que pour les moins de 25 ans, l'écart salarial est légèrement à l'avantage des femmes (-0,2 %) en 2022, il tourne autour de 4,4 % entre 35 et 54 ans. Finalement, en fin de carrière, les femmes gagnent, par heure travaillée, 8,5 % de moins que les hommes. L'évolution négative des salaires des femmes par rapport aux hommes au cours de la carrière peut provenir d'un effet générationnel et 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 qui influencent les différences entre les carrières des femmes et des hommes (tels que ceux liés aux conséquences de la maternité, le « child penalty ») tempèrent quelque peu cet optimisme.

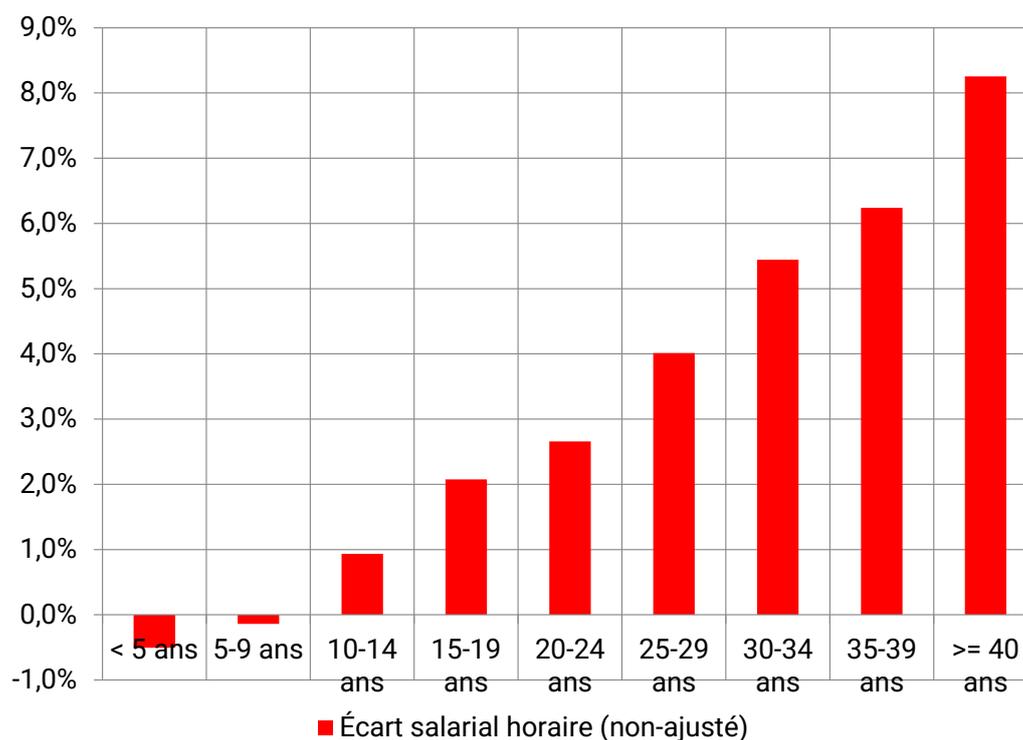
Graphique 2-2 : Écart salarial horaire (non ajusté⁵) selon l'âge (Belgique, 2022)



Source : Statbel (2024) sur la base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires

Si on regarde l'écart salarial en fonction de l'ancienneté, on peut voir que les femmes entrent sur le marché du travail avec, en moyenne, un avantage salarial par rapport aux hommes. À partir de 15 ans d'ancienneté, l'écart salarial redevient « positif » (et donc à la faveur des hommes) et il atteint 8,3 % en fin de carrière (40 ans d'ancienneté et plus). Cette évolution est probablement due à un effet de cohorte ainsi qu'aux différences dans l'évolution des carrières des hommes et des femmes, qui est influencée (entre autres) par les conséquences de la maternité et du travail à temps partiel.

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.

Graphique 2-3 : L'écart salarial (non ajusté) selon l'ancienneté (Belgique, 2022)

Source : SPF ETCS, sur la base des données de Statbel (2024)

2.7. L'écart salarial en fonction du secteur

Il existe de fortes différences sectorielles en termes d'écart salarial. Les derniers chiffres à ce sujet publiés par l'IEFH (2024) sont repris dans le tableau ci-dessous. On voit que l'écart salarial varie fortement d'un secteur à l'autre, aussi bien avec que sans correction pour la durée de travail. L'évolution de l'écart salarial par rapport à 2021 varie également selon les secteurs. L'écart salarial non corrigé est, dans tous les secteurs à l'exception du secteur de la production et distribution d'eau, l'assainissement, la gestion des déchets et la dépollution, 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, l'assainissement, la gestion des déchets et la dépollution, de la construction et du transport et entreposage.

Le

Tableau 2-8 montre également que les secteurs qui emploient le moins de femmes ont tendance à être ceux où l'écart salarial est le plus bas. En effet, les secteurs susmentionnés sont ceux où l'on retrouve le moins de femmes. Ils n'emploient que 18,2 %, 10,4 % et 20,6 % de femmes respectivement.

Par rapport à 2021, l'écart salarial (tant non corrigé que corrigé) a diminué dans deux tiers des secteurs repris dans le tableau ci-dessous.

**Tableau 2-8 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la section NACE à 1 chiffre
(Belgique, 2022)**

	Répartition des postes de travail		Ecart salarial sans correction pour la durée du travail	Δ par rapport à 2021	Ecart salarial avec correction pour la durée du travail	Δ par rapport à 2021
	Femme	Homme				
Industrie manufacturière	23,5%	76,5%	13,9%	-1,2%	5,7%	-0,7%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	27,8%	72,2%	23,6%	0,2%	16,3%	0,1%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	18,2%	81,8%	-3,4%	0,0%	-8,0%	-0,2%
Construction	10,4%	89,6%	4,5%	0,8%	-1,4%	1,4%
Commerce ; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	46,0%	54,0%	25,6%	-1,9%	14,1%	-1,5%
Transports et entreposage	20,6%	79,4%	3,6%	-1,1%	-1,5%	0,1%
Hébergement et restauration	46,9%	53,1%	20,4%	0,8%	4,6%	-0,5%
Information et communication	30,6%	69,4%	16,2%	-1,0%	9,6%	-0,5%
Activités financières et d'assurance	53,6%	46,4%	28,2%	-0,8%	18,9%	-0,6%
Activités immobilières	55,3%	44,7%	17,9%	-1,2%	8,3%	-0,4%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	49,9%	50,1%	22,2%	-0,9%	14,6%	-0,6%
Activités de services administratifs et de soutien	58,0%	42,0%	36,5%	-0,4%	15,8%	-0,2%
Administration publique	54,3%	45,7%	19,4%	-1,3%	7,2%	-0,1%
Enseignement	70,5%	29,5%	8,0%	-0,5%	6,6%	-0,4%
Santé humaine et action sociale	79,2%	20,8%	17,7%	-1,1%	2,1%	-0,8%
Arts, spectacles et activités récréatives	45,3%	54,7%	11,9%	0,4%	4,4%	0,3%
Autres activités de services	65,0%	35,0%	23,7%	-3,1%	15,9%	-0,2%
Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	74,8%	25,2%	8,6%	0,5%	5,8%	0,8%

Source : IEFH (2023) sur la base des données ONSS de 2022

2.8. Les différences dans le taux d'emploi

En équivalent temps plein (ETP), le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes (pour la tranche d'âge 15-64 ans) 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 2022, se situe à 53,1 %, alors que celui des hommes (dont la progression est plus stable) est de 68,9 % (voir Graphique 2-4). Sans ajustement pour le temps de travail, selon les données de l'OCDE⁶ en 2022, en Belgique, le taux d'emploi des femmes était de 63,2 %, alors que celui des hommes s'élevait à 69,8 %. La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel⁷.

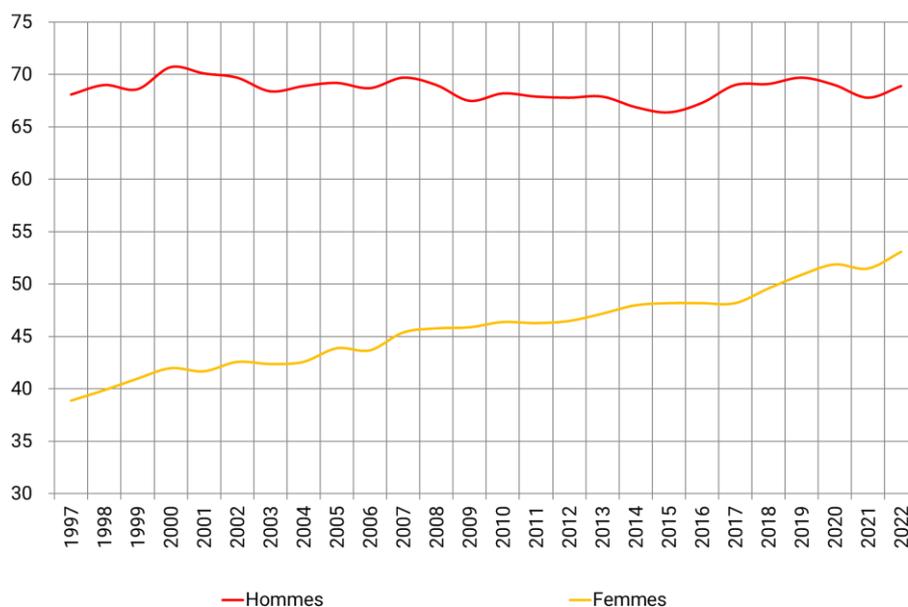
Le taux d'emploi (quand il n'est pas calculé en équivalent temps plein et ne prend donc pas en compte les différents régimes de travail) n'influe pas directement sur l'écart salarial, mais montre que les femmes travaillent, en moyenne, moins que les hommes. L'importance du travail à temps partiel chez les femmes est, par contre, un facteur important de l'écart constaté, dans les statistiques présentées au point 2.1, entre les salaires des femmes et des hommes quand il n'est pas corrigé pour la durée du travail. Toujours selon l'OCDE (définition commune⁸), en 2022, 26,2 % des femmes en Belgique travaillaient à temps partiel contre seulement 8,1 % des hommes. Si on se base sur les données récoltées dans le cadre de l'Enquête sur les forces de travail (Statbel, 2024), c'est plutôt 40,9 % des femmes salariées qui travaillent à temps partiel en Belgique et 10,5 % des hommes. Par ailleurs, d'après l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2021), l'écart de rémunération (brut horaire) entre les personnes (aussi bien hommes que femmes) employées à temps partiel et à temps plein semble se creuser⁹.

⁶ Le taux d'emploi mesure l'utilisation des ressources de main-d'œuvre disponibles. Il est calculé en divisant le nombre d'actifs occupés par la population en âge de travailler.

⁷ Exprimé en % de la population d'âge actif. Le taux d'emploi des hommes est plus élevé si on ne prend pas en compte le temps de travail car certains hommes ont un temps de travail supérieur à un temps plein tel que défini par l'OCDE.

⁸ Actifs occupés (salariés ou travailleurs indépendants) travaillant généralement moins de 30 heures par semaine dans le cadre de leur emploi principal.

⁹ Selon l'IEFH (2021, p. 32) : « Par heure, une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, les soins de santé et le secteur socio-culturel gagne en moyenne 4,17 euros de moins qu'un homme travaillant à temps plein, ce qui nous donne un écart salarial de 19 %. Cet (...) 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 0,30 euro, soit un écart de 2 %. L'écart salarial entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein est de 18 %. En moyenne, les femmes qui travaillent à temps plein gagnent 3,28 euros de plus par heure que les femmes actives à temps partiel, mais 0,89 euro de moins que les hommes qui travaillent à temps plein. En comparaison avec 2014, la précédente année où nous avons travaillé avec l'enquête élargie, l'écart entre les femmes travaillant à temps partiel et les hommes travaillant à temps plein a augmenté de 17 % à 19 % en 2018. La différence de salaire entre les travailleur.se.s à temps partiel et les travailleur.se.s à temps plein s'est creusée, tant pour les femmes que pour les hommes. Seul l'écart salarial entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein a diminué de 5 à 4 %. L'évolution déjà visible auparavant se poursuit donc : l'écart entre les travailleur.se.s à temps partiel et les travailleur.se.s à temps plein augmente, tandis que l'écart entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel se réduit, tout comme l'écart entre les femmes et les hommes travaillant à temps plein ».

Graphique 2-4 : Évolution du taux d'emploi en équivalent temps plein (Belgique, 15-64 ans)

Source : OCDE (2024)

3. Les parties 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, telles 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 la 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 femmes et les hommes 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 des hommes estime que, en 2018, environ 49,4 % de l'écart salarial pouvait s'expliquer en prenant en compte les 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 femmes et pour les hommes avec comme variable dépendante le salaire annuel brut et comme variables indépendantes des caractéristiques qui peuvent être des facteurs explicatifs de la différence de salaire entre femmes et hommes (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 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 management¹⁰, 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 femmes et les hommes 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 ne soit directement lié à des formes de discrimination au sein des entreprises.

Selon l'étude de la Banque nationale de Belgique (BNB) sur l'effet de la parentalité sur les carrières des femmes et des hommes (BNB, 2021), en tenant compte des caractéristiques individuelles, une mère a 3,2 points de pourcentage de chances de moins d'être en emploi qu'une femme sans enfant. Avec un ou deux enfants, le désavantage reste encore limité ; ce sont surtout les femmes ayant trois enfants ou plus qui quittent (temporairement) le marché du travail. Elles subissent un désavantage en matière d'emploi de 9 points de pourcentage par rapport aux femmes sans enfant présentant des caractéristiques personnelles similaires. L'âge de l'enfant a également une influence, car le désavantage est le plus prononcé jusqu'à ce que l'enfant (le plus jeune) ait cinq ans. Pour les hommes, c'est exactement le contraire : un père a 5,3 points de pourcentage de plus de chances d'avoir un emploi qu'un homme sans enfant. Devenir père pour la première fois a déjà un impact significatif sur le taux d'emploi (+7,3 points de pourcentage) et ce « bonus » augmente encore au deuxième enfant (+8,8 points de pourcentage).

À la naissance d'un enfant, ce sont encore principalement les femmes qui abandonnent leur emploi ou réduisent leur temps de travail. Les dispositifs publics visant à mieux concilier emploi et famille, comme les congés parentaux, sont principalement l'apanage des mères. Cela les pénalise en termes d'opportunités de carrière et de salaires (BNB, 2021). Le recours à ces possibilités est perçu comme un signe de moindre attachement au marché du travail, ce qui renforce encore les stéréotypes de genre. Il se révèle en outre préjudiciable sur le plus long terme puisqu'il réduit l'expérience accumulée.

Tous les quatre ans, l'IEFH publie un rapport plus détaillé sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes dans lequel une décomposition Oaxaca-Blinder est effectuée. Par cette décomposition, on tente d'expliquer l'écart salarial horaire brut. Le dernier rapport date de

¹⁰ 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.

2021 et se base sur les données de 2018 de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires de Statbel. Douze variables sont prises en compte et sont 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 (voir Tableau 3-1).

Au Tableau 3-1 l'écart salarial est donc décomposé en fonction de diverses caractéristiques. Selon l'IEFH (2021), la différence de salaire brut entre les femmes et les hommes s'élevait en 2018 à 1,75 euro par heure en moyenne. 0,86 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. 0,89 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 et ces questions sont abordées dans le Rapport-diagnostic du CCE (2021-3340). Il reste également la possibilité que, dans certains cas, une femme ayant exactement les mêmes caractéristiques gagne moins qu'un homme.

Tableau 3-1 : Décomposition de l'écart salarial horaire, 2018

Partie inexpliquée de l'écart salarial		50,6%
Partie expliquée de l'écart salarial		49,4%
Répartition sur le marché du travail	Profession	17,1%
	Secteur	14,6%
	Type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire)	4,9%
	Durée de travail (temps plein ou partiel)	7,3%
	Région de travail	-2,4%
	Type de contrôle économique et financier	4,9%
	Total répartition	46,4%
Caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail	Niveau d'instruction	12,2%
	Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	12,2%
	Ancienneté dans l'entreprise	7,3%
	Total caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail	31,7%
Caractéristiques personnelles du travailleur	État civil (marié ou pas)	2,4%
	Type de ménage (présence ou non d'enfant(s))	14,6%
	Nationalité	4,9%
	Total caractéristiques personnelles du travailleur	21,9%

S'agissant de la partie expliquée de l'écart salarial (86 cents par heure), 42 cents peuvent être imputés à des caractéristiques liées à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail (« répartition »). 26 cents s'expliquent par des caractéristiques pertinentes dans le cadre du travail et les 18 cents restants par des caractéristiques personnelles du travailleur.

Source : IEFH (2021) sur la base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires de 2018

Parmi les caractéristiques regroupées sous le libellé « répartition sur le marché du travail », ce sont surtout la profession (16 cents) et le secteur d'activité (13 cents) qui semblent jouer un rôle important.

S'agissant des caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail, il est à noter que le niveau d'études explique une partie de l'écart salarial, et ce, alors que, aujourd'hui, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à disposer d'un diplôme de l'enseignement supérieur, sauf au-delà de 60 ans¹¹. La variable du niveau d'études 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 femmes et des hommes 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 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, 2020). 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 plus courtes 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 (63,9 % en juin 2021) pris par les femmes. La variable analysée dans la décomposition ci-avant est toutefois « l'expérience professionnelle potentielle », qui est calculée sur la 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 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 sur les positions sur le marché du travail.

¹¹ En Belgique, en 2022, 60,6 % des femmes âgées de 30 à 34 ans sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 45,6 % des hommes de la même tranche d'âge (Statbel, 2023 sur la base de l'Enquête sur les forces de travail). Il est cependant important de préciser ici que dans l'enquête sur les salaires (dont la population statistique est constituée des salariés qui travaillent dans des entreprises avec au moins 10 travailleurs et dont l'activité économique relève des sections NACE de B à S (-O)) sur laquelle est basée la décomposition de l'écart salarial présentée ici, on observe encore une différence dans le niveau d'études des femmes et des hommes. Les femmes sont légèrement surreprésentées dans les catégories « enseignement secondaire » et « bacheliers » (respectivement 47 % et 22 % des femmes et 45 % et 21 % des hommes), tandis que les hommes sont clairement surreprésentés dans la catégorie « enseignement supérieur – master » (17 % des femmes et 21 % des hommes) en 2018.

4. Analyse des classifications de fonctions

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 fonctions dans les CCT. Si une classification de fonctions 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 fonctions 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 1er décembre 2019 a révélé que pratiquement toutes les commissions paritaires respectent la loi et disposent de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre. La liste « name and shame » reprend 6 commissions paritaires qui disposent de classifications de fonctions non neutres et 5 commissions paritaires pour lesquelles le contrôle n'a pas pu avoir lieu car les classifications de fonctions n'ont pas été transmises à l'administration. 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 fonctions ne concernent, pour certaines CP, que quelques sous-domaines.

5. Programme de travail pour les années à venir

En 2021, les membres du CCE ont publié un rapport intitulé « L'écart salarial entre les femmes et les hommes : diagnostic et déterminants » (CCE 2021-3340) dans lequel ils élaborent un diagnostic commun sur la position des femmes sur le marché du travail et les causes sous-jacentes à l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Dans les conclusions de ce rapport, les organisations d'employeurs et de travailleurs réunies au sein du Conseil central de l'économie constatent que :

- le taux d'emploi des femmes a fortement augmenté depuis les années 1990. La participation croissante des femmes au marché du travail peut être liée, du côté de la demande, à l'expansion du secteur des services et, du côté de l'offre, aux investissements consentis dans des systèmes plus abordables de garde d'enfants (couplés à la baisse du nombre moyen d'enfants par femme), à la progression du niveau d'études des femmes et au relèvement progressif de l'âge de la pension chez les femmes (qui a contribué à l'augmentation du taux d'activité à un âge plus avancé) (CSE, 2019).
- le travail à temps partiel a également contribué à l'accroissement de l'implication des femmes sur le marché du travail et permet dans certains cas, pour celles et ceux qui y ont recours, un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le revers de la médaille est que le temps partiel concerne dans les faits en très grande majorité

l'emploi des femmes et contribue, de ce fait, à la plus grande vulnérabilité financière de ces dernières (en comparaison aux hommes en emploi).

- la répartition sectorielle (répartition horizontale) de l'emploi des femmes contribue aux différences salariales entre les femmes et les hommes. Les femmes ont tendance à travailler dans des secteurs où le salaire est, en moyenne, moins élevé. Cet état des choses est lié en partie à des tendances qui s'observent déjà à l'adolescence dans les orientations scolaires des filles et des garçons.
- la répartition professionnelle (répartition verticale ou la problématique du « plafond de verre ») contribue également à expliquer l'écart salarial. Le plafond de verre fait référence au fait que les femmes sont en moyenne moins nombreuses à occuper des postes à responsabilité et occupent donc des positions qui sont, en moyenne, pécuniairement moins avantageuses que celles occupées par les hommes. Les trajectoires des femmes et des hommes en termes de carrières sont différemment impactées par la parentalité : alors que les femmes interrompent plus souvent leur carrière ou réduisent leur temps de travail suite à l'arrivée d'un (ou de plusieurs) enfant(s), les hommes ont, en moyenne, tendance à travailler davantage. Il existe encore à l'heure actuelle une « child penalty » (ou pénalité maternelle) qui pèse sur l'emploi du temps et les carrières des femmes et qui influence négativement (d'un point de vue pécuniaire) les trajectoires professionnelles des femmes mères.

Ces conclusions montrent que toute une série d'éléments, au-delà des inégalités salariales, doivent être pris en compte si l'on veut réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Ces éléments dépendent des domaines de compétences fédérales, régionales ou communautaires et aussi des partenaires sociaux, au travers de leur possibilité de conclure des CCT. Il apparaît que ce n'est qu'en progressant simultanément dans ces différents domaines qu'il sera possible d'avoir un impact sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

En 2025, le CCE continuera dans la lignée des travaux entamés en 2022, dont l'objectif est d'intensifier les échanges avec les CES régionaux et les autres acteurs institutionnels impliqués dans ces questions, de manière à pouvoir élaborer une vision commune de la problématique de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et à obtenir l'aval des différents niveaux de pouvoir pour la mise en place d'un suivi des politiques ayant un impact sur l'écart salarial (compétence fédérale).

6. Bibliographie

BANQUE DE DONNÉES DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES (DB2P) (2020) Chiffres concernant les pensions complémentaires, via SIGEDIS.

BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE (2021), L'effet de la parentalité sur les carrières des femmes et des hommes. Revue économique rédigée par M. Nautet et C. Piton.

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

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

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2021) Rapport sur les déterminants de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

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

EUROSTAT (2020) , 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

EUROSTAT (2024), Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, non corrigé, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=fr>

INSTITUT POUR L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2021), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021.

INSTITUT POUR L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2023), Les chiffres de l'écart salarial 2023. Données de 2021.

INSTITUT POUR L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (2024), Les chiffres de l'écart salarial 2023. Données de 2022.

OCDE (2024a), Taux d'emploi équivalent plein-temps, par sexe, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749&lang=fr>

OCDE (2024b), Taux d'emploi à temps partiel, par sexe, <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/part-time-employment-rate.html>

OCDE (2024c), Taux d'emploi, par sexe, <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi.htm>

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

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

SPF SÉCURITÉ SOCIALE (2019), Extrapolation des montants des différentes formes de rémunération, identifiées dans l'étude précédente (2017), à l'ensemble de la population des travailleurs salariés du secteur privé en Belgique.

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-d'instruction#panel-12>

STATBEL (2024), Écart salarial en fonction de l'âge, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial#news>

STATBEL (2024), Temps partiel parmi des salariés, selon le régime de temps partiel et le sexe, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#figures>