



RAPPORTS

CCE 2019-0103

Rapport sur 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

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 »¹. Dans la loi du 12 juillet 2013, il a été précisé que la partie 1 du Rapport Emploi-Compétitivité devait comporter tous les deux ans, les années paires, une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes. Ceci a été confirmé à 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.

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 non sur la notion plus large de « revenu ». En d'autres termes, il ne sera pas tenu compte des différences au niveau des sources de revenus autres que les salaires, comme les allocations sociales, le revenu du capital ou le revenu des travailleurs indépendants.

En outre, il convient de noter que les écarts salariaux ne sont qu'une composante d'une inégalité plus large qui existe entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Ainsi, en 2017, le taux d'emploi des femmes était encore inférieur de 9,8 points de pourcentage à celui des hommes (63,6% contre 73,4% ; Eurostat (2017)).

L'écart salarial peut être exprimé de différentes manières. Dans son rapport sur l'écart salarial (2017)², l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) établit une distinction entre l'écart salarial en salaires annuels et horaires. Il s'appuie à cet effet sur les chiffres de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (SRS), que le Bureau fédéral du plan complète par des données issues de sources administratives pour les secteurs manquants et pour les entreprises de moins de dix travailleurs.

L'écart salarial en salaires annuels, également appelé écart salarial non ajusté, indique la différence de salaire annuel brut moyen entre les femmes et les hommes. Selon le dernier rapport sur l'écart salarial de l'IEFH, l'écart salarial sur base annuelle s'élevait en 2014 à 20,6%. Une légère baisse a été enregistrée par rapport à 2013 (voir Tableau 1-1).

Tableau 1-1 : L'écart salarial en Belgique sur base annuelle et horaire, 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ecart salarial en salaires annuels	24,0%	23,0%	23,0%	22,8%	22,0%	21,8%	20,9%	20,6%	20,3%	20,5%
Ecart salarial en salaires horaires	12,0%	11,0%	11,0%	9,8%	9,7%	8,6%	8,0%	7,6%		

Source : IEFH (2017), sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires et de données administratives, pour les chiffres de 2014 ; SPF Economie sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires, pour les chiffres de 2015 et 2016

¹ Voir exposé des motifs.

² A l'avenir, l'IEFH ne s'appuiera plus sur des données d'échantillonnage (complétées) mais sur des données administratives de l'ONSS. Il profitera de l'occasion pour réévaluer son rapport annuel sur l'écart salarial. Celui-ci pourrait être publié dans un autre format. Le changement de source de données engendrera quelques difficultés initiales, de sorte que l'IGVM ne sera pas en mesure de publier un rapport sur l'écart salarial en 2018.

L'écart salarial sur base annuelle ne prend pas en considération les différences de genre au niveau des heures travaillées. En réalité, cependant, les femmes travaillent en moyenne plus souvent à temps partiel que les hommes et prestent en moyenne moins d'heures dans les régimes à temps partiel. En outre, les femmes sont plus actives dans des secteurs où il y a moins de contrats à temps plein et donc plus de travail à temps partiel involontaire³. Il s'agit aussi de facteurs d'inégalité. L'expression de l'écart salarial en salaires horaires corrige la différence en heures travaillées. Le calcul de l'écart salarial en salaires horaires plutôt qu'annuels ne corrige pas le fait que les salaires des travailleurs à temps partiel sont généralement inférieurs à ceux des travailleurs à temps plein⁴.

Il ressort clairement du Tableau 1-2 que l'écart salarial diminue d'environ deux tiers lorsqu'il est tenu compte de la différence en heures travaillées. En moyenne, les hommes gagnent 7,6% de plus par heure que les femmes.

Eurostat publie également des chiffres sur l'écart salarial. Ces chiffres sont moins représentatifs que les chiffres de l'IEFH, car Eurostat prend uniquement en considération les entreprises d'au moins 10 travailleurs et qu'il exclut certains secteurs de l'échantillon, par exemple le secteur public. Les données d'Eurostat sur l'écart salarial ont néanmoins leur valeur : elles permettent d'établir une comparaison internationale (voir Tableau 1-2).

Tableau 1-2 : L'écart salarial horaire dans une perspective internationale, 2007-2016

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Allemagne	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,4%	22,7%	22,1%	22,3%	22,0%	21,5%
Pays-Bas	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,5%	16,1%	16,1%	15,6%
France	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,7%	15,6%	15,5%	15,5%	15,3%	15,2%
UE-28				17,1%	17,1%	17,4%	16,8%	16,6%	16,5%	16,2%
Belgique	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,5%	6,1%

Note : données provisoires pour l'Allemagne (2015 et 2016), la France (2016) et l'UE-28 (2015 et 2016)

Source : Eurostat (2018b), sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires

L'écart salarial horaire est sensiblement inférieur en Belgique à celui observé dans les pays de référence. L'Allemagne est le moins bon élève de la classe, avec un écart salarial de plus de 21%.

1.2 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, la situation familiale ou le niveau de formation. Pour mieux comprendre l'écart salarial, il peut être utile de comparer les salaires toutes choses étant égales par ailleurs, c'est-à-dire en tenant compte des caractéristiques des travailleurs.

Cette comparaison entre deux groupes 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 annuel 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-

³ Ainsi, le groupe des travailleurs occupés à temps partiel et déclarant pouvoir et vouloir travailler plus longtemps se compose à 70% de femmes (Eurostat 2018a).

⁴ Plus loin dans le texte, une analyse économétrique prend toutefois cet aspect en compte.

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 qu'elles sont légitimes. Qu'il y ait en moyenne moins de femmes dans les fonctions de management⁵, 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).

Le rapport de l'IEFH 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 ségrégation 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 1-3, l'écart salarial est décomposé en fonction de diverses caractéristiques. Selon le dernier rapport sur l'écart salarial (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%⁶ 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 ségrégation 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. Une autre possibilité est qu'une femme ayant exactement les mêmes caractéristiques gagne moins qu'un homme.

⁵ 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.

⁶ 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 1-3 : Décomposition de l'écart salarial horaire, 2014

	%	€
Écart salarial	8,5%	1,68
Partie inexpliquée	4,4%	0,87
Partie expliquée, dont :	4,1%	0,81
Ségrégation 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		
État 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

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 (« ségrégation »). 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 « ségrégation 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.

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 qu'il y a plus de femmes actives que d'hommes qui possèdent un diplôme de l'enseignement supérieur : 55% des femmes actives dans la tranche d'âge des 25-64 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 44% des hommes actifs (Eurostat, 2017). Le fait que le niveau de formation accentue quand même l'écart salarial est dû aux différences entre les hommes et les femmes dans les filières et spécialisations d'études choisies. 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 2016, 20,5 hommes pour 1 000 habitants ont été diplômés de l'enseignement supérieur dans des filières STEM, contre 7,9 femmes (Eurostat, 2018c). Dans l'enseignement secondaire comme dans l'enseignement supérieur, la trajectoire suivie par les hommes mène 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 (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. Compte tenu de l'évolution de la perception de la participation des femmes au marché du travail, cet effet de l'âge devrait disparaître à long terme.

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 pour les positions sur le marché du travail.

1.3 L'écart salarial au niveau des avantages extralégaux

Jusqu'à présent, l'écart salarial a été abordé sur la base des salaires au sens strict, c'est-à-dire le salaire ou avantage en nature sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues. Toutefois, des avantages extralégaux tels que des options sur actions, une voiture de société ou un téléphone portable font souvent également partie du package salarial. Comme c'est le cas pour les salaires au sens strict, il existe des différences de genre en matière d'avantages extralégaux.

L'IEFH révèle par exemple sur la base de données fiscales que, pour l'année 2014, les hommes bénéficient plus souvent que les femmes de trois types d'avantages extralégaux : le remboursement des frais de déplacement domicile-travail (59% des hommes contre 51% des femmes), les contributions pour la pension complémentaire (12% contre 9%) et les options sur actions (1,1% contre 0,5%). Non seulement les femmes peuvent moins souvent prétendre à ces avantages, mais la valeur moyenne de ceux-ci est également plus faible pour elles (14% de moins pour le remboursement des frais de déplacement, 37% pour les contributions pour la pension complémentaire et 40% pour les options sur actions).

L'offre d'avantages extralégaux est cependant plus vaste que cela. Les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) font le relevé des avantages extralégaux⁷ et aboutissent à un autre résultat. En 2011, 69,5% des hommes déclaraient pouvoir prétendre à un avantage extralégal, tandis que ce pourcentage était légèrement supérieur pour les femmes (72,2%)⁸. La valeur moyenne du paquet extralégal est à nouveau inférieure pour les femmes que pour les hommes : 236,48 euros contre 440,10 euros, soit une différence de 46%.

⁷ Les titres-repas, les options sur actions dans l'entreprise, les frais de GSM, les frais de gaz et d'électricité de l'habitation, une assurance automobile, une intervention dans les frais d'essence ou de diesel et une voiture de société ont été pris en considération.

⁸ Il est à noter que ce constat diverge de celui de l'IEFH. Ceci s'explique par des divergences au niveau de l'échantillon (SILC 2011 versus données fiscales 2014) et des avantages extralégaux pris en compte.

Les études sur les facteurs explicatifs de l'écart salarial entre hommes et femmes en matière d'avantages extralégaux sont rares. En 2016, le Vrouwenraad a fait examiner la question via la Boutique des sciences par une étudiante en master. Celle-ci a tenu compte de différents facteurs aux niveaux micro et méso (tels que l'expérience professionnelle, le régime de travail, le diplôme et la catégorie professionnelle) et a constaté qu'il subsistait toujours un écart de 32,5%. Ces résultats doivent être considérés avec la prudence nécessaire, puisque le modèle utilisé a une faible valeur prédictive et que la taille de l'échantillon EU-SILC pour la Belgique n'est pas très grande⁹.

Ces résultats sont conformes à ceux d'une étude que l'HIVA a publiée en 2011 sur la base de l'enquête sur les salaires 2008 de Vacature (aujourd'hui appelée Compas des salaires). Les auteurs ont examiné la probabilité pour les femmes et les hommes d'obtenir un avantage extralégal, après avoir tenu compte de neuf variables, telles que le niveau du diplôme, la fonction exercée, le secteur et le niveau hiérarchique. Leurs travaux ont révélé que cette probabilité est toujours plus grande pour les hommes, sauf pour ce qui est de l'indemnité de déplacement et des titres-repas. Si l'on tient compte des caractéristiques différentes des femmes et des hommes, l'écart se réduit, mais il ne disparaît pas.

2 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 noire » publique.

En 2014 et 2015, un premier contrôle a été 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. Selon les premiers résultats, 19% des dossiers introduits auraient reçu le label « non neutre » (CCE, 2016). 45 classifications de fonctions n'étaient pas neutres sur le plan du genre. Les commissions paritaires en question ont reçu un délai de 2 ans pour apporter les modifications nécessaires.

Une nouvelle analyse réalisée par le SPF ETCS dans toutes les CCT enregistrées au 31 décembre 2017 a révélé que pratiquement toutes les commissions paritaires respectent la loi et disposent de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre. On relève encore des classifications non neutres dans 11 commissions paritaires. Elles devront fournir des explications au ministre de l'Emploi concernant les raisons pour lesquelles la classification contestée n'est pas encore neutre sur le plan du genre¹⁰.

⁹ Pour plus d'informations, voir Van Herreweghe (2016) https://www.scripriebank.be/sites/default/files/thesis/2016-09/Masterproef_Lore_Van_Herreweghe.pdf.

¹⁰ <http://krispeeters.be/portfolio/genderneutrale-functieclassificaties-dragen-bij-tot-wegwerken-van-loonkloof>

Bibliographie

CONSEIL CENTRAL DE L'ÉCONOMIE (2016), Rapport Emploi-Compétitivité (section écart salarial)

EUROSTAT (2017), Employment and activity by sex and age (LFS).

EUROSTAT (2018a), Supplementary indicators to unemployment - annual data, via http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=en

EUROSTAT (2018b), Gender pay gap, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/3b/Unadjusted_GPG_March_2018_update_20.04.2018-update.xls

EUROSTAT (2018c), Graduates in tertiary education, in science, math., computing, engineering, manufacturing, construction, by sex - per 1000 of population aged 20-29, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=educ_uoe_grad04

HIVA-ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING (2011), "Eindverslag WAGEGAP : Naar een verklaring van de loonkloof", 201 p.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2017), De Loonkloof tussen Vrouwen en Mannen in België. Rapport 2017.

INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN (2018), De Derde Balans van de Wet van 28 juli 2011 over de Genderquota in Raden van Bestuur.

RIJKSDIENST VOOR ARBEIDSVORZIENING (2017), Jaarverslag.

VROUWENRAAD VZW (2016), Dossier Genderkloof Extralegale Voordelen.