



RAPPORTS

CCE 2020-0623

Rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes

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



L'écart salarial entre hommes et femmes

Table des matières

1. Contexte	3
2. L'écart salarial en chiffres	3
2.1 L'écart salarial non corrigé et corrigé	3
2.2 L'écart salarial dans les formes alternatives de rémunération	5
3. Programme de travail des années à venir	6

Liste des tableaux

Tableau 2-1 : L'écart salarial en Belgique	4
Tableau 2-2 : L'écart salarial horaire dans une perspective internationale, 2007-2017	4
Tableau 2-3 : Formes alternatives de rémunération	5
Tableau 2-4 : Rapport de cotes (odds-ratio) pour les différentes formes alternatives de rémunération	6

1. 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.

Pour rappel : en raison d'une révision du contenu du rapport sur l'écart salarial de l'IEFH, la note sur l'écart salarial sera exceptionnellement publiée dans une version abrégée cette année. Dans les années à venir, plusieurs facteurs contribuant à l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en général, et à l'écart salarial en particulier, seront examinés. Le chapitre 3 de la présente note aborde brièvement les éléments qui seront examinés l'année prochaine.

2. L'écart salarial en chiffres

2.1 L'écart salarial non corrigé et corrigé

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 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 2018, le taux d'emploi des femmes était encore inférieur de 8,4 points de pourcentage à celui des hommes (65,5% contre 73,9% ; Eurostat (2019a)).

L'écart salarial peut être exprimé de différentes manières. Dans son rapport sur l'écart salarial (2019), l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) établit une distinction entre l'écart salarial corrigé et non corrigé, 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 (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 cette année 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. En outre, la nouvelle mouture du rapport sur l'écart salarial ne comporte plus de chiffres sur les avantages extra-légaux tels que les cotisations de pension complémentaire¹ ou les voitures de société (IEFH, 2019, p. 7).

¹ Il ressort néanmoins des chiffres de la banque de données des pensions complémentaires (DB2P) que la réserve de pension moyenne des hommes (26 703,44 €) était en 2018 presque deux fois plus élevée que celle des femmes (14 436,29 €).

L'écart salarial non corrigé indique la différence entre le salaire annuel brut moyen des femmes et des hommes. L'écart salarial s'élevait à 23,7% en 2017. Une légère baisse a été enregistrée par rapport à 2016 (23,9%, voir Tableau 2-1).

Tableau 2-1 : L'écart salarial en Belgique

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Écart 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%
Écart 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 de 2014 ; IEFH, sur base des données administratives de l'ONSS pour les chiffres à partir de 2015.

L'écart salarial non corrigé ne prend pas en considération les différences de genre au niveau des heures travaillées. Pourtant, dans la réalité, 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 involontaire². Il s'agit aussi de facteurs d'inégalité. La correction des salaires annuels pour la durée de travail permet de tenir compte des différences de durée moyenne de travail entre hommes et femmes. L'IEFH corrige les salaires annuels bruts pour les prestations de travail réelles, exprimées en équivalents temps plein.

Il ressort clairement du Tableau 2-1 que l'écart salarial diminue de plus de deux tiers lorsqu'il est tenu compte de la différence en durée de travail. Après correction pour la durée de travail, les hommes gagnent 9,6% de plus que les femmes (en 2016 : 10,1%).

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 2-2).

Tableau 2-2 : L'écart salarial horaire dans une perspective internationale, 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Allemagne	22,8%	22,8%	22,6%	22,3%	22,4%	22,7%	22,1%	22,3%	22,0%	21,5%	21,0%
Pays-Bas	19,3%	18,9%	18,5%	17,8%	18,6%	17,6%	16,5%	16,1%	16,1%	15,6%	15,2%
France	17,3%	16,9%	15,2%	15,6%	15,7%	15,6%	15,5%	15,5%	15,3%	15,2%	15,4%
UE-28				17,1%	17,1%	17,4%	16,8%	16,6%	16,5%	16,3%	16,0%
Belgique	10,1%	10,2%	10,1%	10,2%	9,4%	8,3%	7,5%	6,6%	6,5%	6,1%	6,0%

Note : données provisoires pour l'Allemagne (2015 à 2017 incluse), la France (2016 et 2017) et l'UE-28 (2015 à 2017 incluse)
Source : Eurostat (2019) sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires

² Ainsi, le groupe des travailleurs occupés à temps partiel et déclarant pouvoir et vouloir travailler plus longtemps se compose à 70% de femmes (Eurostat 2018).

L'écart salarial horaire est depuis un certain temps sensiblement inférieur en Belgique à celui observé dans les pays voisins. L'Allemagne est le moins bon élève de la classe, avec un écart salarial de 21%. 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 relativement conséquente depuis 2007 aux Pays-Bas (-21%) et surtout en Belgique (-40%).

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 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 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 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.

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'organisation et du statut (ouvrier-employé). Une régression logistique a par conséquent également été effectuée, laquelle tient compte des 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	1,10	0,91	< 0,001
Prime bénéficiaire	0,45	2,22	< 0,001
Allocations familiales complémentaires	0,82	1,22	< 0,001

Note : les chiffres concerne l'année civile 2018.

Source : SPF Sécurité sociale (2019)

Les résultats figurant dans le tableau doivent être interprétés comme suit : la colonne homme-femme 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'organisation 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 hommes ont statistiquement 2,22 fois plus de chances que les femmes, par exemple, de recevoir une prime bénéficiaire.

3. Programme de travail des années à venir

En 2020, l'objectif est de présenter dans la note sur l'écart salarial 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.

L'analyse portera, 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. On tentera ensuite d'identifier les instruments qui peuvent être utilisés pour traiter ces causes et, enfin, de formuler des recommandations concernant ces instruments.

D'autre part, les différences entre les hommes et les femmes en termes de choix de carrière seront étudiées. La finalité sera la même que pour le taux d'emploi et le travail à temps partiel. Quelles sont les différences entre les hommes et les femmes en matière de choix de carrière ? Comment expliquer ces différences ? Quels sont les instruments existants pour accroître la présence des femmes dans les secteurs et les professions bien rémunérés et comment pouvons-nous utiliser au mieux ces instruments à cette fin ?

Sources

BANQUE DE DONNEES DES PENSIONS COMPLEMENTAIRES (DB2P), Chiffres concernant les pensions complémentaires, Via https://www.db2p.be/home?change_locale=fr_BE

EUROSTAT (2018), Indicateurs complémentaires du chômage - données annuelles. Via https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_sup_a&lang=fr.

EUROSTAT (2019a), Emploi et activité par sexe et âge (LFS), https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=lfsi_emp_a.

EUROSTAT (2019b), Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=tesem180>.

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.

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