



# Rapport

**CCE 2022-3303**

**L'écart salarial entre hommes et femmes**

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





# **Rapport** **Écart salarial entre hommes et femmes**

**Bruxelles**  
**21-12-2022**

## Table des matières

<b>1. L'écart salarial en chiffres .....</b>	<b>3</b>
1.1 L'écart salarial en salaires annuels et salaires horaires.....	3
1.2 L'écart salarial dans les formes alternatives de rémunération.....	6
1.3 L'écart salarial dans le secteur privé et dans le secteur public .....	7
1.4 L'écart salarial selon le statut .....	8
1.5 L'écart salarial selon la taille de l'entreprise .....	9
1.6 L'écart salarial en fonction de l'âge.....	9
1.7 L'écart salarial en fonction du secteur .....	10
1.8 Les différences dans le taux d'emploi .....	11
<b>2. La partie expliquée et inexpliquée de l'écart salarial.....</b>	<b>12</b>
<b>3. Analyse des classifications de fonctions .....</b>	<b>15</b>
<b>4. Programme de travail des années à venir .....</b>	<b>16</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>18</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1-1	L'écart salarial annuel brut en Belgique ; 2008-2020.....	5
Tableau 1-2	L'écart salarial horaire (corrigé pour la durée du travail) dans une perspective internationale, 2007-2020.....	5
Tableau 1-3	Formes alternatives de rémunération .....	6
Tableau 1-4	Rapport de cotes (odds-ratio) pour les différentes formes alternatives de rémunération .....	7
Tableau 1-5:	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 de travail (Belgique, 2020).....	8
Tableau 1-6	L'écart salarial sur la base des salaires annuels bruts selon le statut, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2020) .....	8
Tableau 1-7	Écart salarial en salaires annuels bruts selon la NACE-section (à 1 chiffre) (2020) .....	11
Tableau 2-1	Décomposition de l'écart salarial horaire, 2018.....	14

## Liste des graphiques

Graphique 1-1	Écart salarial sur la base des salaires annuels bruts selon la taille de l'entreprise, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2019) .....	9
Graphique 1-2	Écart salarial horaire (non ajusté) selon l'âge (Belgique, 2020).....	10
Graphique 1-3	Évolution du taux d'emploi en équivalent temps plein (Belgique, 15-64 ans).....	12

## 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 dispose 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 d'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique (et en comparaison avec les pays voisins) sous différents aspects. Au point 2, nous présentons l'analyse réalisée par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH) dans son rapport de 2021 qui différencie la partie expliquée de l'écart salarial en Belgique de la partie non expliquée de cet écart. 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 2023.

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 qui ont démarré en 2022 et se poursuivront en 2023 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, la structuration genrée du marché du travail ...).

## 1. L'écart salarial en chiffres

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

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

Selon les indicateurs calculés par Eurostat (sur 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 2020, en moyenne par heure de travail prestée, 5,3 % de moins qu'un homme<sup>1</sup>. 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, 2022).

---

<sup>1</sup> 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 2019 et 2020 sont encore provisoires : <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem180/default/table?lang=fr>

Dans son rapport de 2022 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 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, 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 Eurostat<sup>2</sup>.

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 21,6 % en 2020. L'écart salarial corrigé, lui, s'élevait à 8,5 % (selon la nouvelle méthode de calcul de l'IEFH décrite plus haut). Une baisse a été enregistrée par rapport à 2018 et 2019 (23,1 % et 9,2 % et 22,7 % et 9,1 % respectivement : voir Tableau 1-1). Cette baisse s'inscrit dans la continuité de la tendance observée ces dix dernières années et est présente quelle que soit la méthode de calcul de l'écart salarial utilisée. Le fait que l'écart salarial baisse de manière plus conséquente en 2020 que les autres années doit être compris dans le contexte des conséquences la pandémie de COVID-19, qui ont eu un impact important sur les chiffres en matière d'emploi.

Selon l'IEFH, les deux aspects principaux, liés à la pandémie, qui ont influencé les chiffres de l'écart salarial en 2022 sont les suivants : « D'une part, des postes de travail ont été perdus en raison des difficultés rencontrées par les entreprises. D'autre part, un régime de chômage temporaire a été mis en place ; il a permis de sauver des postes de travail, mais s'accompagnait d'une perte d'heures de travail. Cela joue un rôle de deux manières dans le calcul de l'écart salarial. L'écart salarial corrigé pour la durée de travail est calculé sur la base d'équivalents temps plein. Ces chiffres étaient beaucoup plus bas en 2020 qu'en 2019. Sans correction pour la durée de travail, l'écart salarial est calculé sur la base des postes de travail. Là aussi, on constate une baisse par rapport à 2019, mais elle est beaucoup moins prononcée. De plus, les données de l'ONSS relatives aux postes de travail se basent sur les totaux comptabilisés au dernier jour d'un trimestre. Dans un marché du travail instable, cela engendre une marge d'erreur légèrement plus grande que d'habitude. » (IEFH, 2022, p. 3).

---

<sup>2</sup> 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 ».

Comme expliqué ci-dessus, les statistiques récoltées en 2020 ont été marquées par la pandémie et les mesures de protection de l'emploi prises dans le cadre de celle-ci. Le chômage temporaire, en particulier, a eu un effet sur le nombre d'heures travaillées. L'ampleur du recours au chômage temporaire a été très différente selon les secteurs et le type d'emploi. Les proportions de travailleurs féminins et masculins varient également très fort selon les secteurs. La complexité de cette réalité conduit l'IEFH (2022) à conclure qu'il est très difficile de savoir précisément quel a été l'impact de ces différents facteurs sur les chiffres de l'écart salarial mais que « les données de l'ONSS pour l'année 2020 montrent surtout à quel point le poids de la pandémie était inégalement réparti. L'écart salarial a diminué un peu plus que les autres années, mais cela semble être dû en grande partie au fait que de nombreuses femmes percevant de bas salaires ne travaillaient pas » (p. 3).

Le biais engendré par la pandémie de COVID-19 devrait néanmoins disparaître en 2022 et sera déjà probablement moins marqué en 2021.

**Tableau 1-1 : L'écart salarial annuel brut en Belgique ; 2008-2020**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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%
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%
Écart 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%

Note : Rupture dans la série temporelle entre 2013 et 2014 : correction pour la durée de travail sur la base des ETP à partir de 2014. Données Eurostat provisoires pour 2019 et 2020.

Source : IEFH, sur la base de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires et de données administratives, pour les chiffres jusqu'à 2013 ; 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 même si, en raison de la méthodologie et des données utilisées (exclusion de certains secteurs et des entreprises de moins de 10 travailleurs), ces chiffres sont moins représentatifs que ceux de l'IEFH (voir Tableau 1-2).

**Tableau 1-2 : L'écart salarial horaire (corrige pour la durée du travail) dans une perspective internationale, 2007-2020**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Allemagne	22,8	22,8	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	21,8	21,1	20,4	20,1	19,2	18,3
Pays-Bas	19,3	18,9	18,5	17,8	18,6	17,6	16,6	16,2	16,1	15,6	15,1	14,7	14,6	14,2
France	17,3	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
EU (27)				15,8	16,2	16,4	16,0	15,7	15,5	15,1	14,6	14,4	13,7	13,0
Belgique	10,1	10,2	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,4	6,0	5,8	5,8	5,8	5,3

Note : données provisoires pour 2019 pour l'UE-27

Source : Statbel (2022) 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 par rapport à celui observé dans les pays voisins. L'Allemagne est le moins bon élève de la classe, avec un écart salarial de 18,3 %. Il peut en outre être noté que l'écart salarial en France (-8,7 %) et dans une moindre mesure en Allemagne (-19,7 %) reste relativement stable au fil du temps, alors qu'il a connu une baisse plus conséquente depuis 2007 aux Pays-Bas (-26,4 %) et surtout en Belgique (-47,5 %).

## 1.2 L'écart salarial dans les formes alternatives de rémunération

En 2017, le SPF Sécurité sociale a fait cartographier les différentes pratiques de rémunération actuellement en vigueur, ainsi que les différences entre les catégories de travailleurs et les secteurs en ce qui concerne ces pratiques. En collaboration avec SD Worx et l'Antwerp Management School, l'ONSS et le SPF Sécurité sociale ont ensuite extrapolé les données de 2018 sur ces formes alternatives de rémunération à l'ensemble des 2,9 millions de travailleurs du secteur privé (SPF Sécurité sociale, 2019). Ils ont 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 1-3 donne un aperçu des résultats.

**Tableau 1-3 : Formes alternatives de rémunération**

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

Note : les chiffres concernent l'année civile 2018.  
Source : SPF Sécurité sociale (2019)

Parmi les avantages salariaux examinés, 8 sur 11 sont octroyés plus souvent aux hommes qu'aux femmes<sup>3</sup>. On observe ainsi que les hommes reçoivent plus souvent 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 reçoivent 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 ou avec les transports publics.

<sup>3</sup> Selon les données de la base de données sur les pensions complémentaires (Sigedis-db2p, 2021), au 1<sup>er</sup> 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 1-3 ne tient pas compte du secteur, de l'âge, de la taille de l'entreprise et du statut (ouvrier-employé)<sup>4</sup>. Une régression logistique a par conséquent également été effectuée, laquelle tient compte de ces éléments et de la probabilité relative d'un résultat (c'est-à-dire l'octroi ou non d'un avantage donné) par rapport à un point de référence donné (c'est-à-dire une personne ayant les mêmes caractéristiques, mais du sexe opposé). Le résultat de cette régression logistique se trouve au Tableau 1-4.

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

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

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

Source : SPF Sécurité sociale (2019)

Les résultats figurant dans le tableau doivent être interprétés comme suit : la colonne 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 statistiquement 1,10 fois plus de chances que les hommes, par exemple, de recevoir des chèques-repas.

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

En 2020, selon les calculs effectués par 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 dans le secteur public, l'écart salarial soit bien présent (4,7 % avec correction pour la durée du travail et 15,4 % sans), dans le secteur privé, avec correction pour la durée du travail, l'écart salarial est de 11,8 % et monte jusqu'à 27,1 % sans correction.

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

**Tableau 1-5 : 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 de travail (Belgique, 2020)**

	Secteur privé	Secteur public	Tous les secteurs
Avec correction pour la durée du travail	11,8%	4,7%	8,5%
Sans correction pour la durée du travail	27,1%	15,4%	21,6%

Source : IEFH (2022) sur base des données ONSS 2020

#### 1.4 L'écart salarial selon le statut

C'est chez les fonctionnaires statutaires que l'écart salarial est le moins élevé, ce qui est assez normal étant donné qu'ils sont soumis à des barèmes et 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 46,5 %, 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 enregistrent une baisse significative en 2020, l'écart salarial avec et sans correction pour la durée du travail a augmenté entre 2019 et 2020 pour les ouvrier-ère-s des secteurs public et privé<sup>5</sup>. En 2019, l'écart salarial avec correction pour la durée du travail s'élevait effectivement à 20,6 %, contre 20,8 % en 2020 pour le secteur privé et à 10,1 % contre 10,7 % pour le secteur public. En ce qui concerne l'écart salarial sans correction pour la durée du travail des ouvrier-ère-s, on est passé de 42,6 % en 2019 à 46,5 % en 2020 pour le secteur privé et de 36,7 % en 2019 à 37,6 % en 2020 pour le secteur public.

**Tableau 1-6 : L'écart salarial sur la base des salaires annuels bruts selon le statut, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2020)**

Statut	Écart salarial avec correction pour la durée du travail	Écart salarial sans correction pour la durée du travail
Ouvrier-ère-s (secteur privé)	20,8%	46,5%
Employé-e-s (secteur privé)	19,9%	32,5%
Fonctionnaires statutaires	3,1%	9,5%
Fonctionnaires contractuels (total)	3,9%	17,2%
> Ouvrier-ère-s	10,7%	37,6%
> Employé-e-s	9,2%	18,0%

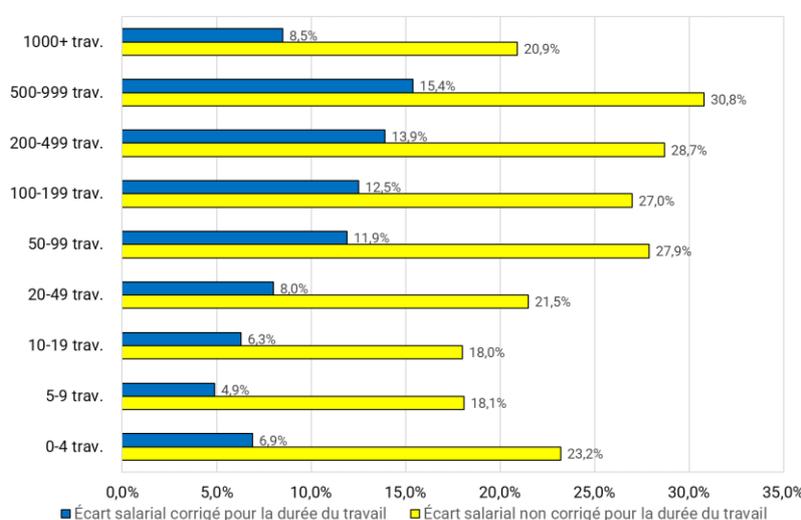
Source : IEFH (2022) sur la base des données ONSS de 2020

<sup>5</sup> À cet égard, l'IEFH souligne, dans son rapport de 2022, que « les salaires moyens des femmes et des hommes jouent également un rôle important dans le calcul de l'écart salarial. Il est peu probable que la structure salariale en soi change beaucoup sous l'effet de la pandémie ou des mesures de protection. Alors que certain-e-s travailleur-se-s indépendant-e-s ont vu leurs revenus baisser (ou augmenter) drastiquement, les salaires des travailleur-se-s – dans la mesure où ils-elles travaillaient – sont restés plus ou moins au même niveau. Ainsi, la répartition inégale de la perte en termes de postes de travail et d'heures de travail et les différences de genre potentielles qui s'y sont produites constituent un facteur beaucoup plus important dans l'évolution de l'écart salarial en 2020 par rapport à 2019 » (p. 3).

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

Si l'on regarde l'écart salarial en fonction de la taille des entreprises, on peut voir que l'écart salarial, aussi bien avec que 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) et l'écart salarial le plus important (15,4 % avec correction pour la durée du travail et 30,8 % sans) concerne les entreprises comptant entre 500 et 999 travailleurs (IEFH, 2022). Pour les grandes entreprises de plus de 1 000 travailleurs, l'écart salarial redescend significativement à 8,5 % avec correction et 20,9 % sans correction.

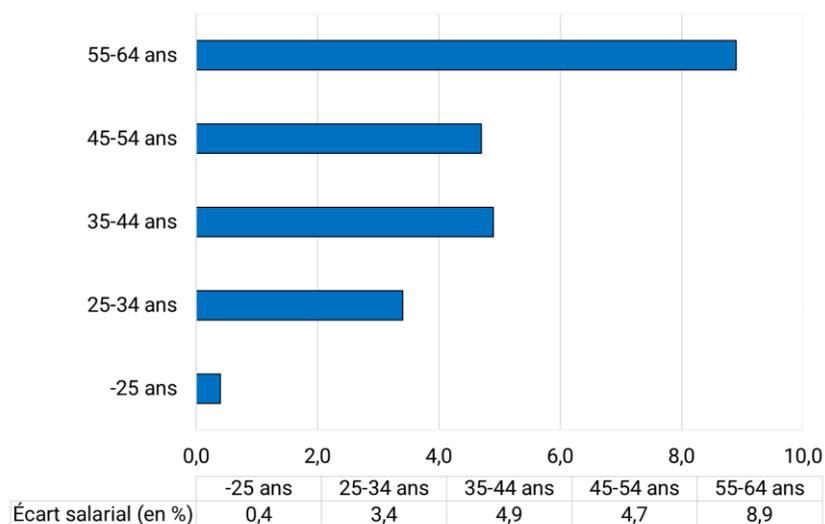
**Graphique 1-1 : Écart salarial sur la base des salaires annuels bruts selon la taille de l'entreprise, avec et sans correction pour la durée de travail (Belgique, 2019)**



Source : IEFH (2022) sur base des données ONSS de 2020

## 1.6 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 de 0,4 % en 2020, il tourne autour de 5 % entre 35 et 54 ans. Finalement, en fin de carrière, les femmes gagnent, par heure travaillée, 8,9 % 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 hommes et des femmes (tels que ceux liés aux conséquences de la maternité, le « child penalty ») tempèrent quelque peu cet optimisme.

**Graphique 1-2 : Écart salarial horaire (non ajusté)<sup>6</sup> selon l'âge (Belgique, 2020)**

Source : Statbel (2022) sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires

### **1.7 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 (2022) 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 2019 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, assainissement, gestion des déchets et 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 construction et du transport et entreposage.

Le tableau 1-7 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 17,6 %, 9,8 % et 20,4 % de femmes respectivement.

<sup>6</sup> L'écart salarial horaire non ajusté se définit comme la différence de salaire horaire brut moyen entre les hommes et les femmes salariés en pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes salariés. Il est calculé pour les entreprises de 10 travailleurs ou plus.

**Tableau 1-7 : Écart salarial en salaires annuels bruts selon la NACE-section (à 1 chiffre) (2020)**

	Nombre de travailleurs par secteur		Écart salarial non corrigé pour la durée du travail	Δ par rapport à 2019	Écart salarial corrigé pour la durée du travail	Δ par rapport à 2019
	Femmes	Hommes				
Industrie manufacturière	23,2%	76,8%	15,7%	-1,4%	6,9%	-0,9%
Production et distribution d'électricité, de gaz, (...)	27,1%	72,9%	24,1%	-0,8%	16,4%	-0,8%
Production et distribution d'eau, gestion des déchets, (...)	17,8%	82,2%	-2,5%	-0,7%	-7,5%	0,4%
Construction	9,8%	90,2%	4,4%	0,8%	-3,4%	-0,6%
Commerce; réparation de véhicules automobiles	46,4%	53,6%	29,2%	0,4%	16,0%	-0,7%
Transports et entreposage	20,4%	79,6%	5,7%	0,3%	-1,7%	-1,0%
Hébergement et restauration	47,4%	52,6%	20,8%	-0,6%	5,1%	0,2%
Information et communication	30,2%	69,8%	17,7%	0,1%	9,7%	-0,3%
Activités financières et d'assurance	53,6%	46,4%	29,8%	-0,5%	19,9%	-0,8%
Activités immobilières	55,3%	44,7%	20,3%	-0,2%	9,0%	-0,2%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	49,7%	50,3%	24,0%	-0,6%	15,6%	-0,5%
Activités de services administratifs et de soutien	58,8%	41,2%	40,6%	4,4%	16,0%	-0,4%
Administration publique	54,3%	45,7%	21,5%	-0,8%	7,6%	-0,5%
Enseignement	70,3%	29,7%	8,9%	-0,5%	7,4%	-0,1%
Santé humaine et action sociale	79,6%	20,4%	19,2%	-1,1%	4,1%	0,4%
Arts, spectacles et activités récréatives	44,0%	56,0%	10,4%	-1,7%	3,8%	-0,3%
Autres activités de services	65,2%	34,8%	29,3%	2,9%	16,5%	-2,0%
Activités des ménages en tant qu'employeurs; (...)	74,7%	25,3%	9,6%	-2,4%	4,5%	-0,5%

Source : rapport IEFH (2021) sur la base des données ONSS de 2020

## 1.8 Les différences dans le taux d'emploi

En équivalent temps-plein (ETP), le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes (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 2020, se situe à 51,9 %, alors que celui des hommes (dont la progression est plus stable) est de 69,0 % (voir Graphique 1-3)<sup>7</sup>. Sans ajustement pour le temps de travail, selon les données de l'OCDE, en 2020, en Belgique, le taux d'emploi des femmes était de 60,83 %, alors que celui des hommes s'élevait à 68,05 %. La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel<sup>8</sup>.

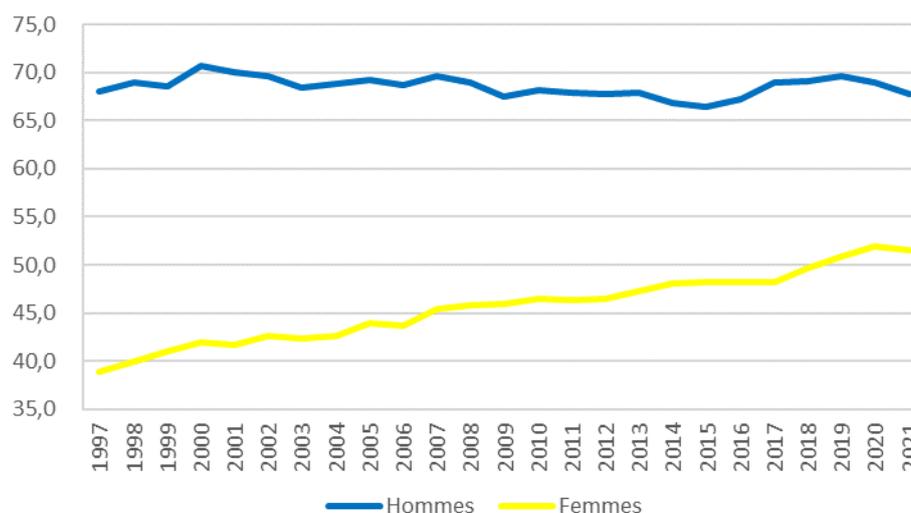
Le taux d'emploi n'influe pas directement sur l'écart salarial, mais montre que les femmes travaillent, en moyenne, moins que les hommes. L'importance du travail à temps partiel chez les femmes est un facteur important de l'écart constaté, dans les statistiques présentées au point 1, entre les salaires des femmes et des hommes quand il n'est pas corrigé pour la durée du travail. Toujours selon l'OCDE (définition commune), en 2020, 27,6 % des femmes en Belgique travaillaient à temps partiel contre seulement 8,3 % des hommes<sup>9</sup>. Si on se base sur les données récoltées dans le cadre de l'Enquête sur les forces de travail (Statbel, 2022), c'est plutôt 42 % des femmes salariées qui travaillent à temps partiel en Belgique et 12,6 % des hommes<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749&lang=fr#>

<sup>8</sup> Exprimé en % de la population d'âge actif. Le taux d'emploi des hommes est moins 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.

<sup>9</sup> <https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-a-temps-partiel.htm>

<sup>10</sup> <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel#figures>

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

Source : OCDE (2021)

Note : Le taux d'emploi à équivalent temps-plein est calculé à partir du taux d'emploi des 15-64 ans, multiplié par les heures hebdomadaires moyennes habituelles par personne avec emploi, et divisé par 40.

## 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, 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 hommes et les femmes en termes salariaux. Deux travailleurs présentant les mêmes caractéristiques et occupant le même emploi doivent être rémunérés de la même façon. L'écart salarial qui persiste sur le marché du travail en Belgique est, quant à lui, calculé pour tous les travailleurs, quels que soient les caractéristiques des emplois occupés et le secteur d'emploi. L'Institut pour l'égalité femmes-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 hommes et pour les femmes 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 hommes et femmes (telles que le niveau de formation, le secteur ou le type de ménage). La différence au niveau des facteurs observés (p.ex. les femmes travaillent en moyenne plus souvent dans un secteur donné) est appelée partie « expliquée » de la comparaison. Ce qui reste est appelé la partie « inexpliquée » et résulte de facteurs qui échappent à l'observation (c'est-à-dire qui ne sont pas inclus dans l'équation de régression) ou d'une possible discrimination au détriment des travailleuses.

Le fait que les différences salariales puissent s'expliquer ne signifie pas nécessairement qu'elles sont légitimes. Qu'il y ait en moyenne moins de femmes dans les fonctions de management<sup>11</sup>, par exemple, peut expliquer en partie l'écart salarial, mais le fait que les femmes soient moins bien représentées à ces postes reste une forme d'inégalité sur le marché du travail. Si les femmes subissent un impact négatif sur leur carrière en ayant des enfants (parce qu'on suppose qu'elles seront moins disponibles) alors que le contraire est vrai pour les hommes (parce qu'on suppose qu'ils ont atteint une certaine maturité), c'est aussi une forme de discrimination (IEFH, 2017). L'impact de la répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes joue ici probablement un rôle prépondérant. Dans ce cadre, il est possible que certaines femmes soient menées 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.

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 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 2-1).

Au Tableau 2-1 l'écart salarial est donc décomposé en fonction de diverses caractéristiques. Selon l'IEFH (2021), la différence de salaire brut entre les hommes et les femmes 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.

---

<sup>11</sup> 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.

Tableau 2-1 : Décomposition de l'écart salarial horaire, 2018

<b>Partie non expliquée de l'écart salarial</b>		<b>50,6%</b>
<b>Partie expliquée de l'écart salarial</b>		<b>49,4%</b>
<b>Répartition sur le marché du travail</b>	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%
	<b>Total répartition</b>	<b>46,4%</b>
<b>Caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail</b>	Niveau d'instruction	12,2%
	Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	12,2%
	Ancienneté dans l'entreprise	7,3%
	<b>Total caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail</b>	<b>31,7%</b>
<b>Caractéristiques personnelles du travailleur</b>	État civil (marié ou pas)	2,4%
	Type de ménage (présence ou non d'enfant(s))	14,6%
	Nationalité	4,9%
	<b>Total caractéristiques personnelles du travailleur</b>	<b>21,9%</b>

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

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.

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 ans<sup>12</sup>. La variable 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 hommes et des femmes est par contre sans doute reflété (au moins en partie) dans l'effet sectoriel, puisque le choix des filières éducatives a une influence sur les secteurs d'activité que les travailleurs vont intégrer. Au sein de la catégorie des personnes « moyennement qualifiées » ayant au maximum un diplôme de 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 11,8 % de femmes (EIGE, 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.

<sup>12</sup> En Belgique, en 2020, 55,5 % des femmes âgées de 30 à 34 ans sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 40,2 % des hommes de la même tranche d'âge (Statbel, 2021 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.

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<sup>13</sup>. 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.

### 3. 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 1<sup>er</sup> 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.<sup>14</sup> 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.

<sup>13</sup> [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/presse/IC\\_CT/Chiffres\\_ICCT-06-2021.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/presse/IC_CT/Chiffres_ICCT-06-2021.pdf)

<sup>14</sup> Pour plus d'information, voir : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>.

## 4. Programme de travail des 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 hommes et les femmes.

Dans les conclusions de ce rapport, les partenaires sociaux réunis 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 ceux et celles 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). Par ailleurs, d'après l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les 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 creuser.
- La répartition sectorielle (répartition horizontale) de l'emploi des femmes contribue aux différences salariales entre les hommes et les femmes. 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 hommes et des femmes 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 plusieurs) enfant(s), les hommes ont, en moyenne, tendance à travailler davantage. Il existe encore à l'heure actuelle un « 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 hommes et les femmes. Ces éléments dépendent des domaines de compétences fédérales, régionales ou communautaires et aussi des interlocuteurs 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 hommes et les femmes.

En 2023, 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). Pour ce faire, nous planifions l'organisation d'un workshop avec ces différentes institutions pour faciliter les échanges.

Complémentairement, les travaux futurs du CCE en matière d'écart salarial entre les hommes et les femmes se concentreront d'une part sur l'élaboration d'un tableau de bord élargi qui intégrerait des indicateurs dans différents domaines (exemples : nombre de places d'accueil en crèche, répartition F/H dans la prise des congés parentaux...) et d'autre part sur le suivi des politiques qui visent à améliorer la position des femmes sur le marché du travail.

Le tableau de bord permettra de réaliser un suivi des politiques mises en place et, de la sorte, d'encourager les pouvoirs politiques à mettre plus proactivement à l'agenda politique les différents domaines dans lesquels une amélioration pourrait être réalisée.

## Bibliographie

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

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 SUPERIEUR DE L'EMPLOI (2019) , Plus d'actifs pour une économie prospère et inclusive

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

EUROSTAT (2022), 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 (2017), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017.

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

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 (2022), L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2022.

OCDE (2022), Taux d'emploi équivalent plein-temps, par sexe, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54749&lang=fr>

OCDE (2022), Portail des données OCDE sur l'égalité femmes-hommes, <https://www.oecd.org/fr/parite/donnees/>

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

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

STATBEL (2022), 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>