

L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique

Rapport 2015

Recommandations politiques

Depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, avec la collaboration de 2007 à 2011 et en 2015 du SPF Emploi Travail et Concertation Sociale, publie un rapport annuel consacré à l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Dans le tout premier rapport, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires s'élevait à 12%¹. Dans le rapport 2015, l'écart salarial a diminué de 3 points de pourcent et s'élève donc à 9%². Ce résultat place la Belgique très en dessous de la moyenne européenne de 16%. Ces chiffres encourageants ne doivent pas nous faire oublier les enjeux futurs.

L'augmentation du taux d'emploi des femmes est un défi majeur que nous devons relever si nous voulons atteindre les objectifs fixés par la Stratégie EU 2020³ en matière d'emploi. Les politiques visant à augmenter le taux d'emploi des femmes doivent porter, en parallèle, une attention particulière à la question de l'égalité salariale.

En effet, si on analyse la situation au niveau européen, on remarque une certaine corrélation entre taux d'emploi des femmes et écart salarial. Un certain nombre de pays européens qui ont des écarts salariaux plus petits que la Belgique ont également des taux de participation des femmes au marché du travail relativement faibles. Il s'agit souvent de pays où l'influence du schéma traditionnel de répartition des rôles est encore très forte. D'un autre côté, d'autres pays dans lesquels les taux d'emploi des femmes sont parmi les plus élevés ont des écarts salariaux importants.

En Belgique, l'écart salarial calculé sur base des salaires horaires ne dit pas tout. Lorsque l'écart salarial est calculé sur base des salaires annuels, et que l'on tient donc également compte du travail à temps partiel, l'écart salarial est beaucoup plus important (22%), et nous observons une stagnation ces dernières années.

L'écart salarial s'explique donc également en grande partie par le travail à temps partiel, pour lequel nous constatons toujours une surreprésentation des femmes. 46,2% des travailleuses travaillent à temps partiel, contre 10,1% des travailleurs.

À l'heure actuelle, les inégalités salariales entre travailleurs à temps plein (principalement des hommes) et les travailleurs à temps partiel (principalement des femmes) restent donc importantes.

¹ Rapport 2007 sur base des données 2004.

² Rapport 2015 sur base des données 2012.

³ Europe 2020 est la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de la croissance et de l'emploi, lancée pour dix ans en 2010. Elle ne se limite pas à résoudre la crise économique dont les pays de l'UE sortent peu à peu, mais vise aussi à combler les lacunes de notre modèle de croissance et à mettre en place les conditions d'une croissance intelligente, durable et inclusive.

C'est pourquoi, nous devons nous efforcer de tendre globalement vers une répartition égale de la masse salariale entre les femmes et les hommes. Si le taux d'emploi et le temps de travail sont répartis de manière égale entre les femmes et les hommes, cela mènera également à une répartition égale de la masse salariale.

Aujourd'hui plus que jamais, l'écart salarial est la partie visible de l'iceberg, où un marché du travail difficilement accessible n'offre que très peu de chances aux personnes peu diplômées ou d'origine étrangère, aux chômeurs de longue durée, aux travailleurs qui veulent se réinsérer ou qui cherchent un nouvel emploi à un âge déjà avancé, etcétera. Les femmes qui appartiennent à ces groupes sont touchées de façon multiple.

De plus, le présent rapport démontre clairement que l'écart salarial tel qu'il persiste aujourd'hui est profondément ancré dans la structure de notre marché du travail – et dans notre société. Il s'agit d'un écart salarial qui est la conséquence de choix différents faits par les filles et les garçons à l'école, choix qui sont souvent déjà dictés dès l'école maternelle. Cet écart salarial fait également partie intégrante de la ségrégation sectorielle de notre marché du travail. Il est en outre inhérent à l'organisation de notre société, dans laquelle une famille où les deux parents travaillent à temps plein n'est toujours pas une évidence. Il s'agit d'un écart salarial profondément ancré, auquel nous ne pouvons nous attaquer qu'avec une stratégie continue, sur le long terme, aux différents niveaux de pouvoir, et en collaboration avec les partenaires sociaux.

1. Mettre en œuvre la loi sur l'égalité salariale et rendre les classifications de fonctions neutres sur le plan du genre

Au cours des 15 dernières années, la politique visant à s'attaquer à l'écart salarial de genre s'est concentrée principalement sur le fait de rendre sexuellement neutres les classifications de fonctions. Cela a finalement mené à la "Loi écart salarial" du 22 avril 2012. Cette loi oblige les commissions paritaires à faire contrôler leurs classifications de fonctions par la DG Relations collectives de travail du SPF Emploi. Depuis lors, plus de 150 versions coordonnées des classifications de fonctions en vigueur ont été déposées par 85 commissions différentes – certains secteurs ayant saisi l'occasion pour conclure une nouvelle CCT.

Le contrôle actuellement en cours pourrait avoir comme conséquence l'obligation pour certaines commissions paritaires de revoir leur(s) classification(s) de fonctions parce qu'elles ne répondent pas à suffisamment de critères sur le plan de la neutralité de genre. Nous conseillons par conséquent aux partenaires sociaux de ne pas ignorer la recommandation et d'anticiper les éventuels problèmes qui pourraient se présenter en évaluant leur propre classification et en l'adaptant si nécessaire. La lutte contre l'écart salarial devrait également devenir un thème permanent du dialogue social dans le secteur public. Pour ce faire, il faudrait introduire un système basé sur la loi écart salarial de 2012, et adapté aux caractéristiques spécifiques du secteur public.

Au niveau des entreprises, la loi impose une analyse biennale de la structure de rémunération, qui doit être soumise au conseil d'entreprise ou à la représentation syndicale. Ce rapport doit devenir plus qu'un exercice obligatoire, et être effectivement utilisé pour lancer une discussion au sein des entreprises. Les autorités doivent en outre mieux expliquer le mode de fonctionnement de cet instrument afin qu'il puisse être utilisé de façon optimale. Dans la pratique, il règne encore une certaine confusion, notamment en ce qui concerne la discrimination directe (salaire manifestement inégal pour le même travail) – ce qui est peut-être rare – et la discrimination indirecte, où des règles

en soi “égales” mènent en réalité à un résultat inégal pour les femmes et les hommes. Ces rapports peuvent ensuite donner lieu à l’élaboration d’un plan d’action, dans le cadre duquel un médiateur peut éventuellement être désigné au sein de l’entreprise. À ce sujet aussi, il serait souhaitable de mettre en place un dispositif d’information performant.

Il est indispensable de disposer de chiffres plus précis et ce, tant au niveau des entreprises que sur le plan de la recherche. C’est pourquoi il est regrettable que les rapports réalisés au sein des entreprises soient uniquement utilisés dans les entreprises, et qu’ils ne soient “déposés” nulle part. Il serait entre autres utile de pouvoir utiliser les informations disponibles dans ces rapports d’analyse pour combler un certain nombre de lacunes statistiques. Cela permettrait par exemple de réaliser une étude plus détaillée sur l’impact des classifications de fonctions propres aux entreprises (une analyse qui pourrait d’ailleurs aussi se révéler intéressante en dehors du débat relatif à l’écart salarial) et cet instrument en lui-même pourrait être corrigé. En matière d’avantages extralégaux aussi les informations statistiques font actuellement défaut et les données issues des rapports pourraient permettre une analyse plus complète.

2. Améliorer l’équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et lutter contre les pièges à l’emploi

Le travail à temps partiel est l’une des causes principales de l’écart salarial. Entre 2008 et 2013, la proportion de travail à temps partiel dans l’emploi total a continué à augmenter, et ce tant pour les hommes que pour les femmes, en Belgique et ailleurs en Europe.

Lorsque nous examinons les raisons du travail à temps partiel, nous remarquons que dans notre pays, les femmes mentionnent plus souvent que les hommes la combinaison entre vie professionnelle et vie privée (52%, contre 30%) et les soins apportés aux enfants ou à d’autres personnes dépendantes (1 femme sur 6, contre 1 homme sur 14). Par ailleurs, seuls 12% des travailleuses et 8% des travailleurs ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. Enfin, certaines fonctions ne sont proposées qu’à temps partiel : 10% des femmes et 9% des hommes qui travaillent à temps partiel se trouvent dans cette position.

Aujourd’hui, non seulement la conciliation travail - famille repose encore et toujours sur les femmes, mais le marché du travail garde des attentes très stéréotypées. Un employeur comprendra plus facilement qu’une femme prenne congé pour rester auprès d’un enfant malade ou qu’elle diminue son temps de travail pour raisons familiales tandis qu’un homme est encore et toujours censé donner la priorité à sa vie professionnelle.

Enfin, il est parfois financièrement plus intéressant de travailler à temps partiel, avec ou sans allocation complémentaire, qu’à temps plein étant donné d’une part les coûts qu’engendrent le travail (transports, accueil des enfants, ...) et d’autre part le faible différentiel entre le niveau des allocations de remplacement de revenus et du salaire minimum.

Les pièges à l’emploi jouent également un rôle dans les ménages où un membre bénéficie d’un revenu de remplacement. Vu les conséquences tant sur le plan fiscal qu’en matière de sécurité sociale, le partenaire d’une personne qui touche un revenu de remplacement est en effet, trop peu encouragé à accepter un emploi.

En outre, afin de soutenir la combinaison entre vie professionnelle et vie familiale, il est prioritaire de disposer de places d’accueil de qualité et abordable financièrement. Actuellement, en Belgique, les

places d'accueil les plus abordables sont souvent occupées par les parents plus aisés. Le fait d'obliger les autorités à fournir des places d'accueil abordables et de qualité pourrait ici constituer un pas en avant important. De plus, les systèmes de garde d'enfants devraient, tout comme les autres secteurs de la société, correspondre davantage aux différentes structures familiales (parents isolés, familles recomposées,...) ainsi qu'aux formes de travail plus flexibles.

Outre l'accueil de la petite enfance, il faut maintenir les congés existants qui permettent la prise en charge des tâches de soins, et améliorer leur flexibilité. Ces congés doivent permettre aux travailleurs de mieux combiner leurs vies professionnelle et familiale, et ce, en limitant temporairement leur temps de travail, tout en continuant à être assimilés à des travailleurs à temps plein. Il s'agit des crédits-temps et des congés thématiques, parmi lesquels le congé parental. Ces congés doivent permettre aux travailleurs de maintenir un lien avec le marché du travail, en d'autres mots, de rester dans le système. Pour cela, il est nécessaire de développer une plus grande flexibilité au sein des systèmes existants.

Enfin, les hommes qui prennent ces congés sont encore trop peu nombreux et sont souvent stigmatisés. Il est pourtant communément admis que plus d'égalité des hommes et des femmes dans la sphère professionnelle nécessite avant tout, une plus grande implication des hommes dans la sphère privée.

3. Rendre notre marché du travail plus accessible et plus dynamique

Notre marché du travail est moins accessible et moins mobile que dans de nombreux autres pays de l'UE, en particulier ceux dans lesquels le taux d'emploi est plus élevé que chez nous. Il semble que nous ne parvenions pas suffisamment à placer la bonne personne (homme ou femme), au bon moment au bon endroit. Ce n'est profitable ni pour les personnes concernées, ni pour leurs employeurs, ni pour l'économie belge dans son ensemble. À vrai dire, notre marché du travail se caractérise par de nombreuses barrières : il décourage de diverses manières les travailleurs à changer d'emploi, de secteur ou d'entreprise. Et pour les femmes, il faut rajouter à cela ce que l'on appelle les planchers collants et les plafonds de verre. Ces barrières empêchent les femmes d'accéder aux plus hauts niveaux de la hiérarchie de l'entreprise. L'amélioration de la mobilité sur le marché du travail belge est une demande de l'Union européenne. Notons que cette mobilité limitée entretient la ségrégation qui est elle-même un facteur déterminant dans la persistance de l'écart salarial.

Des réformes sont nécessaires afin de rendre notre marché du travail plus dynamique. Dans ce cadre, adopter une perspective de *gender mainstreaming*⁴ dès les premières étapes préparatoires, et jusqu'à la dernière mesure d'exécution, constitue une condition nécessaire afin d'atteindre une égalité effective des femmes et des hommes sur le marché du travail.

4. La représentation des femmes dans les organes de prise de décision au sein des entreprises

La question de la diversité de genre dans la prise de décision économique est intéressante à plus d'un titre.

⁴ Le *gender mainstreaming* est la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques.

En 2011, la Belgique a adopté une loi visant à garantir la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entreprises publiques et des entreprises cotées en bourse. Cette loi impose, pour tous les membres du conseil d'administration, un quota d'au moins un tiers de membres du sexe le moins représenté.

La loi prévoit également que dans leur rapport annuel, les entreprises cotées en bourse donnent un aperçu des efforts fournis pour atteindre ce quota. Des sanctions sont prévues en cas de non-respect de ces dispositions, telles que l'annulation de la nomination ou la suspension des avantages financiers.

Cette loi montre déjà son efficacité. Ainsi entre 2011 et 2014 la proportion de femmes faisant partie du conseil d'administration des entreprises du BEL 20 est passée de 11% à 22%.

Pour continuer à progresser, un monitoring de la loi devrait être effectué et des mesures d'accompagnement mises en places. De plus, la loi devrait être élargie aux entreprises non cotées en bourse.

Par ailleurs, des dispositions contraignantes devraient également être adoptées afin d'augmenter la représentation des femmes au sein des comités de direction des grosses entreprises. Actuellement, le pourcentage de femmes y est encore moins élevé que dans les conseils d'administration (13% des dirigeants, selon le site web du SPF Justice).

5. Attaquer la ségrégation à la racine

La représentation inégale des hommes et des femmes dans de nombreux secteurs et professions trouve clairement son origine dans les stéréotypes de genre, qui prennent déjà forme à un âge très jeune. Pour les combattre, il faut renforcer la conscientisation dans les milieux d'accueil de la petite enfance et au sein de l'enseignement (maternel, primaire, secondaire et supérieur). En outre, il est également nécessaire de développer une attention spécifique sur cette question au niveau de l'orientation en matière de choix d'études. Un bon équilibre de genre parmi les enseignants et les éducateurs, à tous les niveaux, constituerait déjà un signal important. Les trois communautés pourraient s'intégrer plus fortement dans les campagnes internationales, par exemple en encourageant les étudiantes à opter pour des formations STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Ces secteurs ont généralement des difficultés à combler leurs postes vacants. Il est dès lors important de mettre à profit tous les talents disponibles et d'attirer davantage de femmes.

La question de la ségrégation exige également une attention spécifique de la part des acteurs de la « mise à l'emploi ». Il ne suffit pas pour cela de mettre dans les offres d'emploi la mention "(H/F)" obligatoire. Tant les services publics d'aide à l'emploi (VDAB, Forem, Actiris et ADG) que les acteurs privés (agences d'intérim et entreprises d'insertion) doivent activement veiller à offrir des opportunités tant aux femmes qu'aux hommes pour toutes sortes d'emplois. La ségrégation doit également être évitée au niveau des stages et des formations. À ce propos, il serait utile, éventuellement dans le cadre de la loi sur l'écart salarial, de tester la neutralité de genre des formations dispensées ou payées par les Fonds de Sécurité d'Existence, et de vérifier si ces formations sont proposées de façon proportionnée aux femmes et aux hommes.