



FOCUS N°49

Égalité salariale entre les hommes et les femmes : où en est-on en Région bruxelloise ?

AINA ASTUDILLO FERNANDEZ

Partout en Europe, les hommes gagnent plus que les femmes et la Belgique ne fait pas exception. Est-ce aussi le cas en Région de Bruxelles-Capitale ? Et si l'on compare des hommes et des femmes qui détiennent un même niveau de diplôme, qui exercent un même type de profession ou qui sont dans une même tranche d'âge : observe-t-on également un écart entre les salaires ? Quel est l'effet du temps de travail ? Et finalement, la situation évolue-t-elle vers plus d'égalité ? De nouvelles statistiques sur l'écart salarial en Région bruxelloise permettent de répondre à ces questions.

En Belgique, comme dans la plupart des pays occidentaux, la place des femmes sur le marché du travail a fait un bond spectaculaire depuis les années 60. Au fil des années, les femmes ont été de plus en plus nombreuses à travailler et se sont fait une place dans des professions auparavant typiquement masculines. De plus, leurs parcours professionnels se sont graduellement rapprochés de ceux des hommes. Malgré ces avancées, **il subsiste toutefois des inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde du travail** (Herla, 2018).

Ces inégalités se traduisent notamment par un écart dans les salaires : **aujourd'hui encore, dans tous les pays de l'Union européenne, les hommes gagnent en moyenne plus que les femmes** (Commission européenne, 2021). Cet écart salarial peut avoir de nombreuses conséquences négatives pour les femmes (dépendance financière, risque de pauvreté accru, pensions plus faibles...) (Ghesquière et O'Dorchai, 2021). Par conséquent, la réduction de l'écart salarial est une priorité politique en matière d'égalité des genres, et fait l'objet d'une directive proposée en mars 2021 par la Commission européenne.

En Belgique aussi, les hommes gagnent plus que les femmes en moyenne¹, mais **les changements sociétaux des dernières décennies se sont accompagnés d'une réduction de l'écart salarial**. En effet, à l'échelle nationale, l'écart salarial diminue au moins depuis le début des années 70 (Van Hove et De Vos, 2021).

Qu'en est-il en Région de Bruxelles-Capitale ? Celle-ci est caractérisée par un marché du travail très spécifique par rapport au reste du pays (View.brussels, 2021). Les emplois de la Région concentrent notamment :

- › une plus grande proportion de diplômés du supérieur et de professions de direction/gestion (managers) ;
- › une plus faible proportion de jeunes de moins de 25 ans et de personnes travaillant à temps partiel (Statbel, EFT 2020).

Or, le niveau de diplôme, la profession, l'âge ou encore le temps de travail constituent autant de facteurs explicatifs importants de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (→ Encadré 1). Dès lors, la Région bruxelloise² se différencie-elle des autres régions ?

Jusqu'ici, il n'existait pas réponse à cette question car les seules statistiques disponibles en la matière étaient publiées au niveau national. Pour y répondre, l'IBSA s'est procuré auprès de Statbel des statistiques sur les salaires en fonction du sexe, croisées avec le diplôme, la profession, l'âge ou le temps de travail. Ces statistiques sont issues de l'Enquête sur la structure des salaires de Statbel (→ Encadré 2) et couvrent la période de 1999 à 2019. Elles permettent d'analyser l'écart salarial prévalant sur le lieu de travail pour les salariés travaillant dans une entreprise du secteur privé marchand qui emploie 10 salariés ou plus.



1. Facteurs explicatifs de l'écart salarial et inégalités sur le marché du travail

L'écart salarial compare les salaires moyens des hommes et des femmes, tous âges confondus, tous métiers confondus, tous niveaux de qualification confondus. Les deux populations comparées diffèrent donc potentiellement à beaucoup d'égards, autres que le sexe.

En Belgique, 62 % de l'écart salarial peut être expliqué par des différences entre les caractéristiques des hommes et des femmes ou des postes qu'ils occupent, en l'occurrence : l'âge, le niveau d'éducation, l'occupation, l'expérience, le type de contrat, le temps de travail, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise et le secteur (privé/public) de l'entreprise (Leythienne et Ronkowski, 2018). Il reste néanmoins 38 % de l'écart salarial qui est inexpliqué, et qui reflète potentiellement des discriminations directes basées sur le genre.

Soulignons toutefois que la partie « expliquée » de l'écart salarial peut elle aussi refléter des inégalités entre les hommes et les femmes.

En effet, **les femmes sont sujettes à une double ségrégation professionnelle** sur le marché du travail (Englert et Geczynski, 2015) :

- Ségrégation horizontale : les femmes sont plus présentes parmi les professions et les secteurs moins rémunérés ;
- Ségrégation verticale : les femmes occupent plus souvent des postes avec moins de responsabilités et donc avec des salaires moins élevés.

Si, dans certains cas, cette ségrégation résulte de choix de vie librement posés, dans d'autres cas elle résulte d'inégalités entre les hommes et les femmes, dont :

- Le « **plafond de verre** », qui désigne la difficulté qu'ont les femmes pour progresser au-delà d'un certain niveau dans les hiérarchies (De Wachter *et al.*, 2013) ;
- La **distribution asymétrique du travail non-rémunéré** (tâches ménagères, soins et éducation des enfants), qui repose davantage sur les épaules des femmes que sur ceux des hommes (Glorieux et Vantienen, 2016) ;
- Les **stéréotypes de genre**, véhiculés et intégrés depuis le plus jeune âge, qui prédisposent les hommes et les femmes à occuper des métiers respectivement « masculins » et « féminins ». (Buscetto et Marry, 2009) ;
- Le « **coût** » lié à la maternité, souvent appelé « child penalty » en anglais, qui affecte les mères sans affecter les pères. En Belgique, la naissance d'un enfant engendre en moyenne une diminution de 43 % des revenus des mères (8 ans après la naissance). Cette diminution ne s'observe pas chez les pères (Fontenay et Tojerow, 2020).

Comment se calcule l'écart salarial ?

L'écart salarial mesure la différence relative entre le salaire moyen des hommes et celui des femmes. Il est exprimé en fonction du salaire de l'homme et se calcule comme suit :

$$\frac{\text{Salaire moyen des hommes} - \text{Salaire moyen des femmes}}{\text{Salaire moyen des hommes}}$$

Le concept de salaire peut sembler sans équivoque. Pourtant, il y a plusieurs manières de définir le salaire qui donnent des résultats très différents en matière d'écart salarial : salaire net ou brut ? Annuel, mensuel ou horaire ? Avec ou sans primes ?

Les statistiques présentées ici proviennent de l'Enquête sur la structure des salaires (→ Encadré 2). Cette enquête collecte les salaires mensuels bruts (→ Glossaire). La comparaison des salaires mensuels est ardue à interpréter, car un salarié qui travaille à temps plein gagne automatiquement plus, en un mois, qu'un salarié qui travaille à temps partiel (→ Glossaire). Or, les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Dès lors, les hommes gagnent-ils plus que les femmes parce qu'ils prestent simplement plus d'heures ? Ou y a-t-il d'autres explications possibles ? Pour faciliter l'interprétation de l'écart salarial, le salaire mensuel brut est ramené à un salaire horaire brut (→ Glossaire) en le divisant par le nombre d'heures prestées.

Ainsi, **les écarts salariaux de ce Focus mesurent la différence relative entre les salaires horaires bruts moyens des hommes et ceux des femmes.** Ceci permet de neutraliser les différences qui sont simplement dues à des régimes de travail différents.

Ce Focus présente dans un premier temps l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour la Région de Bruxelles-Capitale, toutes caractéristiques confondues. Dans un second temps, quatre variables typiquement explicatives de l'écart salarial (→ Encadré 1) sont analysées de plus près : le niveau de diplôme, le type de profession, l'âge et le régime de travail. Pour chacune de ces variables, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est calculé à catégories égales (hommes et femmes qui ont un même niveau de diplôme, un même type de profession, une même tranche d'âge, ou un même régime de travail).

En Région bruxelloise, les femmes gagnent 10 % de moins que les hommes...

Les salariés gagnent plus de 3,90 € de plus par heure en Région de Bruxelles-Capitale que dans les autres régions de Belgique en 2019, du moins en moyenne (①). Ceci est vrai pour les hommes comme pour les femmes. Cependant, ce n'est pas pour autant que l'écart entre les salaires des hommes et des femmes est plus faible à Bruxelles qu'ailleurs. **Une femme salariée travaillant à Bruxelles dans le privé gagne en moyenne 10,4 % de moins qu'un homme pour chaque heure prestée.** En d'autres mots, pour chaque euro gagné en moyenne par les hommes, les femmes ne gagnent que 90 centimes. **En matière d'écart salarial, la Région de Bruxelles-Capitale est à mi-chemin entre la Flandre (12,6 %) et la Wallonie (7,3 %).** La situation bruxelloise est proche de celle de la Belgique, où l'écart salarial est de 10 % en 2019.

... mais cet écart salarial diminue

Les avancées des dernières décennies en matière d'égalité des sexes sur le marché du travail se reflètent à travers l'évolution des salaires à l'échelle de la Région bruxelloise (2). Entre 1999 et 2019, **le salaire moyen des femmes y a augmenté deux fois plus vite que celui des hommes**. Il est passé de 18,4 € par heure à 22,7 €, soit une augmentation de 23 % en 20 ans, alors que le salaire moyen des hommes n'a augmenté que de 11 % sur la même période (de 22,8 € à 25,4 €).



2. Enquête sur la structure des salaires

L'**Enquête sur la Structure des Salaires** est menée par Statbel depuis 1999. L'objectif de cette enquête est de recueillir des informations sur les salaires; les caractéristiques individuelles des salariés (telles que le niveau de diplôme, la profession occupée ou l'âge) et les caractéristiques des établissements (→ [Glossaire](#)) dans lesquels les salariés travaillent (telles que la taille de l'établissement ou le secteur d'activité).

Cette enquête étant la seule à collecter toutes ces informations, elle permet d'étudier les effets des caractéristiques des salariés et des établissements dans lesquels ils travaillent sur les rémunérations.

La **population statistique de l'enquête** (→ [Glossaire](#)) comprend tous les établissements :

- du **secteur privé**,
- ayant des **activités marchandes** (→ [Glossaire](#)),
- appartenant à des entreprises avec au moins **10 salariés**.

La population statistique de l'enquête ne couvre donc qu'une partie des personnes qui travaillent en Région de Bruxelles-Capitale. Quelle est l'étendue de cette couverture ? Quelles sont les personnes qui sont laissées de côté ?

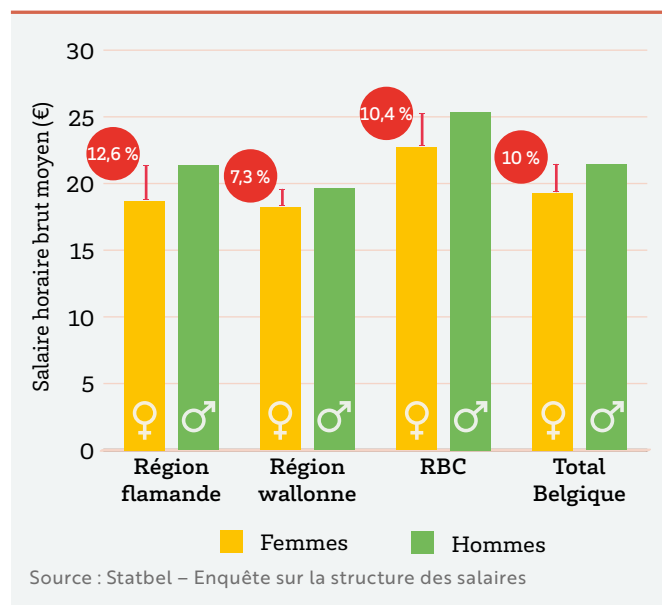
Tout d'abord, la question même de l'écart salarial ne concerne par définition que les salariés. Ceux-ci représentent 88 % des personnes qui travaillent dans la Région bruxelloise en 2019. Les 12 % restants sont des indépendants³.

Ensuite, l'Enquête sur la structure des salaires se limite à un sous-ensemble de salariés. Concrètement, ceux qui travaillent pour des entreprises d'au moins 10 salariés du secteur privé marchand. À Bruxelles en 2019, 84 % des salariés travaillent pour une entreprise d'au moins 10 salariés⁴, et 55 % des salariés travaillent dans les secteurs marchands³. Le reste des salariés travaillent soit pour le secteur public ou non-marchand, soit pour des entreprises plus petites, où les écarts salariaux sont moins importants (Van Hove, 2020).

Il est important de noter que les statistiques de l'enquête sont récoltées au lieu de travail. Cette analyse concerne donc les salariés qui travaillent en Région de Bruxelles-Capitale, mais qui n'habitent pas nécessairement dans la Région. De fait, les salariés qui travaillent à Bruxelles sont pour la moitié des Bruxellois, pour l'autre moitié des navetteurs.

L'échantillon de l'Enquête sur la structure des salaires est très large (plus de 9 200 établissements, soit un quart des établissements de la Belgique) et le taux de réponse très haut (87 % des établissements interrogés répondent), ce qui donne une fiabilité importante aux statistiques issues de l'Enquête (Statbel, 2018).

1 SALAIRE HORAIRE BRUT MOYEN PAR SEXE ET ÉCART SALARIAL SELON LA RÉGION DE TRAVAIL EN 2019



Grâce à cette évolution à deux vitesses, le salaire moyen des femmes qui travaillent à Bruxelles s'est rapproché de celui des hommes, sans pour autant l'atteindre. En effet, les hommes continuent à gagner en moyenne plus que les femmes, mais l'écart s'atténue. Si en 1999 une femme gagnait 19 % de moins qu'un homme pour chaque heure prestée, vingt ans plus tard cet écart salarial n'est plus que de 10 %. **À Bruxelles, l'écart salarial a pratiquement été réduit de moitié en vingt ans**. Cette diminution de l'écart salarial se retrouve aussi dans les autres régions et donc au niveau de la Belgique. La réduction de l'écart salarial est similaire en Flandre (de 22 % à 13 %), et plus spectaculaire en Wallonie (de 18 % à 7 %).

Un haut niveau de diplôme ne garantit pas plus d'égalité salariale : bien au contraire !

La comparaison des salaires des hommes et des femmes qui travaillent à Bruxelles **à niveau de diplôme égal** montre que l'écart salarial varie fortement en fonction du niveau de diplôme (3).

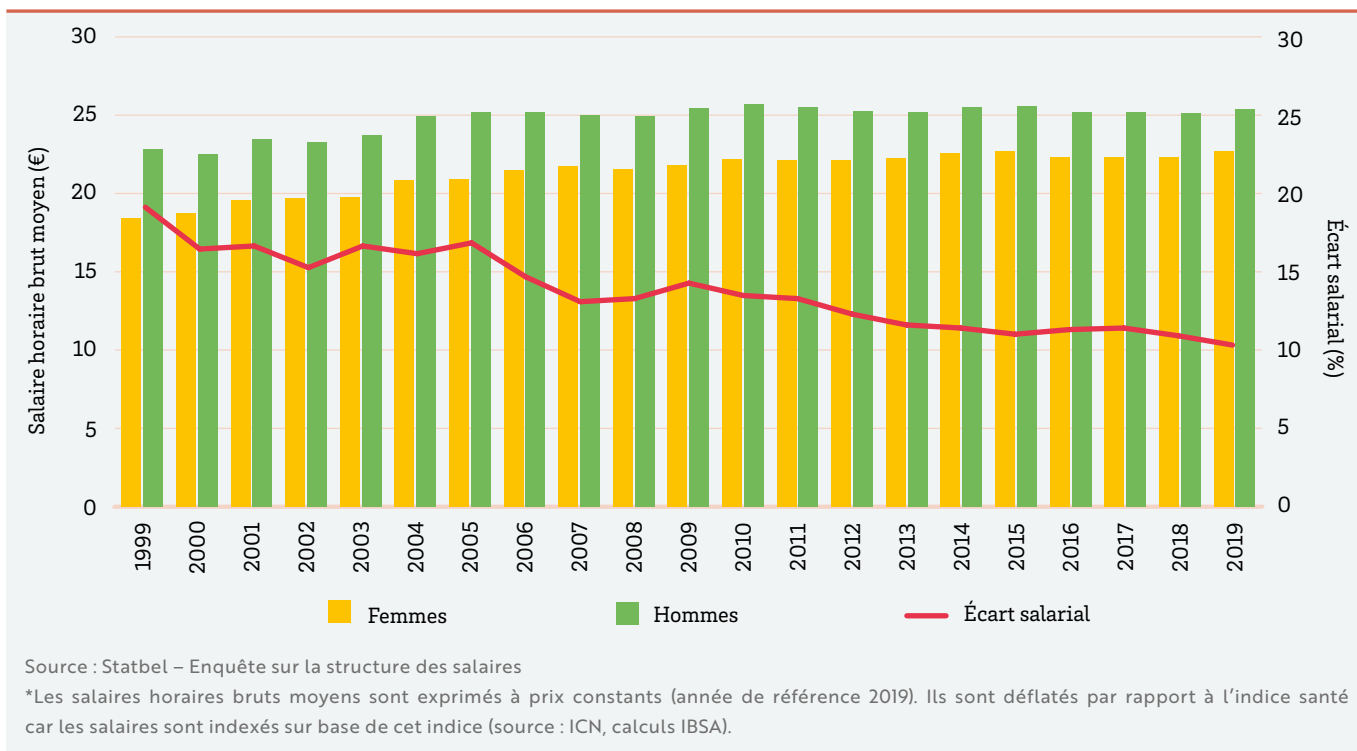
L'écart salarial est le plus important pour les diplômés de l'enseignement supérieur (niveau de diplôme haut) : **en 2019, les femmes diplômées du supérieur gagnent en moyenne 14 % de moins que les hommes du même niveau de diplôme**.

Pour les autres niveaux de diplôme, le phénomène est beaucoup moins marqué, voire même inversé :

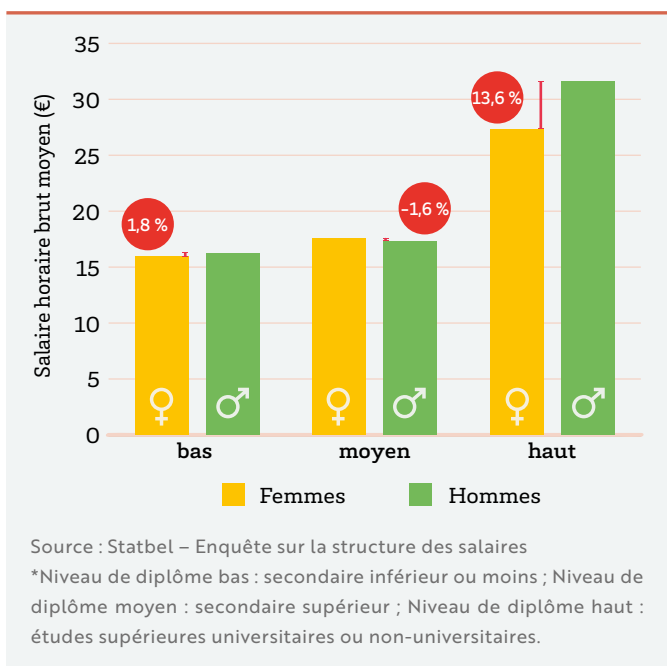
- › Pour les personnes qui ont au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (niveau de diplôme bas), l'écart salarial est à peine de 2 %.
- › **Pour les personnes diplômées du secondaire supérieur qui n'ont pas fait d'études par la suite (niveau de diplôme moyen), ce sont les femmes qui gagnent plus que les hommes**. L'écart salarial dans ce groupe est négatif : -1,6 %.

L'écart salarial négatif pour les personnes au niveau de diplôme moyen est une particularité de la Région bruxelloise. Une analyse similaire des deux autres régions montre qu'en Flandre ou en Wallonie les hommes gagnent plus que les femmes pour tous les niveaux de diplôme.

2 ÉVOLUTION DES SALAIRES HORAIRE BRUTS MOYENS* PAR SEXE ET DE L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN RBC DE 1999 À 2019



3 SALAIRE HORAIRE BRUT MOYEN ET ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES QUI TRAVAILLENT EN RBC SELON LE NIVEAU DE DIPLÔME* ATTEINT EN 2019



En Région bruxelloise, les salaires évoluent vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes, et ce pour tous les niveaux de diplôme, depuis 1999. C'est chez les diplômés de l'enseignement supérieur que l'écart salarial a diminué le plus : il est passé de 25 % en 1999 à 14 % en 2019. Ceci est dû à l'augmentation spectaculaire du salaire des femmes hautement diplômées. Leur salaire a augmenté de 26 % en 20 ans, soit presque trois fois plus que celui des hommes hautement diplômés, qui n'a augmenté que de 9 % sur la même période. Chez les personnes au niveau de diplôme moyen, l'écart salarial, qui était déjà bas en 1999 (3 %), s'est inversé en 2013. Depuis lors, les femmes au niveau de diplôme moyen

gagnent plus que les hommes du même niveau en Région bruxelloise.

À profession égale, salaire égal ? Pas vraiment...

Si l'on s'intéresse aux groupes de salariés qui exercent le même type de profession dans la Région de Bruxelles-Capitale en 2019, **les hommes gagnent plus que les femmes pour presque tous les types de profession** (4). C'est dans les fonctions de management (dont les directeurs, cadres, dirigeants et gérants...) que l'écart salarial est le plus important : **chez les managers, les femmes gagnent en moyenne 11 % de moins que les hommes.**

Dans les fonctions de management, non seulement les femmes sont sous-rémunérées, mais elles sont aussi sous-représentées : en 2020, la part des femmes n'est que de 36 % parmi les salariés travaillant à Bruxelles dans le secteur privé en tant que « Manager » (4). On voit là l'effet du fameux « plafond de verre » (De Wachter, 2013).

Les professions de type « Manager » sont particulièrement importantes pour Bruxelles : en 2020, elles occupent une part de 11 % dans l'emploi salarié du secteur privé de la Région de Bruxelles-Capitale, contre des parts de 7 % et 6 % respectivement en Flandre et en Wallonie (4).

L'écart salarial le plus bas est négatif : **chez les employés de type administratif (dont les secrétaires, réceptionnistes, guichetiers...), les femmes gagnent 3 % de plus que les hommes.** Parmi les employés de type administratif, les femmes sont majoritaires (56 % des employés de type administratif travaillant dans le secteur privé en RBC sont des femmes en 2020). Les professions de type administratif sont parmi les plus pratiquées dans la Région bruxelloise : en 2020, elles sont pratiquées par 15 % des salariés qui travaillent à Bruxelles dans le secteur privé (4).

④ SALAIRE HORAIRE BRUT MOYEN ET ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES QUI TRAVAILLENT EN RBC SELON LE TYPE DE PROFESSION* EN 2019

Profession	Salaire horaire moyen**		Écart salarial**	Part dans l'emploi salarié privé en RBC***	Proportion de femmes***
	Femmes	Hommes			
Managers	44,81	50,29	11%	11%	36%
Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques	30,39	31,54	4%	30%	45%
Professions intermédiaires	23,51	23,57	0%	14%	55%
Employés de type administratif	19,94	19,31	-3%	15%	56%
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	17,26	17,67	2%	2%	5%
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	16,21	17,56	8%	5%	8%
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	16,25	16,62	2%	13%	57%
Professions élémentaires	13,25	14,45	8%	10%	59%

Source : Statbel – Enquête sur la structure des salaires 2019 (**), Enquête sur les forces de travail 2020, calculs IBSA pour les salariés travaillant dans le secteur privé en Région de Bruxelles-Capitale (***)

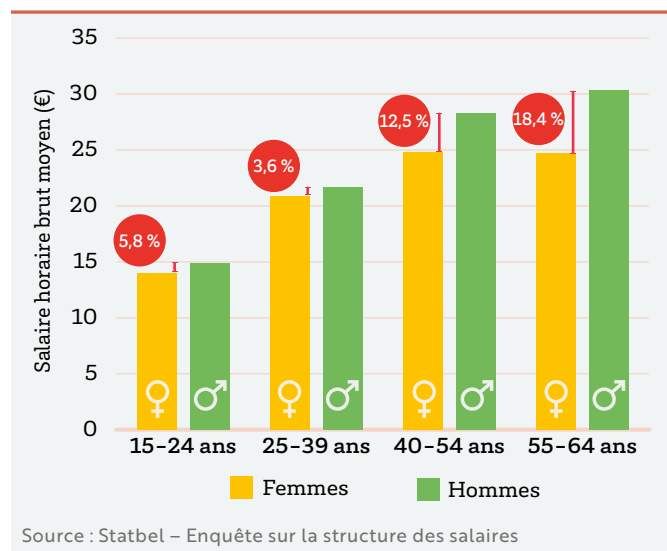
*Professions selon la CIP (Classification Internationale des Types de Professions), mise en place par l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Les professions militaires et les professions de l'agriculture, ne sont pas reprises car elles ne forment pas partie de la population statistique de l'Enquête sur la Structure des salaires.

Dans les deux autres régions de Belgique, l'écart salarial est toujours en faveur des hommes, quelle que soit la profession exercée.

Les jeunes sont plus proches de l'égalité salariale que leurs aînés

En Région de Bruxelles-Capitale, les hommes gagnent plus que les femmes dans toutes les tranches d'âge, mais l'écart salarial n'est pas constant (⑤). Les jeunes femmes salariées (15-24 ans) gagnent en moyenne 6 % de moins par heure que les hommes du même âge en 2019. L'écart salarial est au plus bas pour la tranche d'âge des 25-39 ans (4 %). **À partir de 40 ans, l'écart entre les salaires moyens des hommes et des femmes s'accroît drastiquement.** L'écart salarial est le plus élevé (18 %) pour les 55-64 ans.

⑤ SALAIRE HORAIRE BRUT MOYEN ET ÉCART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES QUI TRAVAILLENT EN RBC SELON L'ÂGE EN 2019



Cet écart salarial plus important à partir de 40 ans résulte notamment d'un effet générationnel : les femmes qui ont 25-39 ans en 2019 diffèrent probablement sur beaucoup de points de celles qui ont 20 ans de plus, car la société a évolué (augmentation du niveau d'études, recul du mariage et de l'âge auquel naît le premier enfant, diminution de la taille des familles et du nombre d'enfants par femme, évolution de la durée de travail...) (OCDE 2019).

Cependant, si l'écart salarial chez les plus jeunes est bas en 2019, cela ne garantit pas qu'il le restera tout au long de leur vie. Les études longitudinales montrent que certaines inégalités, comme le coût de la maternité, interviennent plus tard dans la vie (OCDE, 2019 ; Fontenay et Tojerow, 2020).

Dans toutes les tranches d'âge, les salaires des femmes et des hommes se rapprochent

La réduction de l'écart salarial des 20 dernières années commentée plus haut se manifeste dans toutes les tranches d'âge en Région bruxelloise (⑥) : **entre 1999 et 2019, l'écart salarial a diminué pour toutes les tranches d'âge, mais de manière plus importante chez les plus de 55 ans, qui ont perdu 14 points de pourcentage.**

⑥ ÉVOLUTION SUR 20 ANS DE L'ÉCART SALARIAL EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE SELON L'ÂGE

Classe d'âge	Écart salarial en 1999	Écart salarial en 2019	Évolution en points de pourcentage (1999-2019)
15-24 ans	14 %	6 %	-9 pp
25-39 ans	11 %	4 %	-7 pp
40-54 ans	21 %	12 %	-8 pp
55-64 ans	33 %	18 %	-14 pp

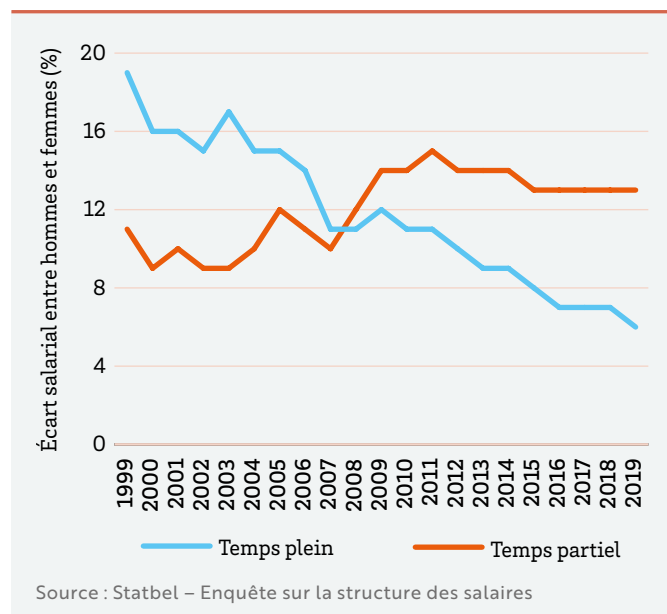
Source : Statbel – Enquête sur la structure des salaires

Le recours au temps partiel : doublement pénalisant pour les femmes

Le travail à temps partiel peut avoir un effet négatif sur le développement de carrière et l'accumulation d'expérience. Ceci se répercute sur le salaire, même lorsqu'il est corrigé pour le temps de travail. En 2019, **une femme qui travaille à temps partiel gagne presque 8 euros de moins par heure qu'une femme qui travaille à temps plein** (17 € de l'heure, contre 25 €). Chez les hommes, cette pénalisation liée au temps partiel existe aussi (20 € de l'heure à temps partiel, contre 27 € à temps plein).

Les femmes salariées à temps partiel gagnent cependant moins que les hommes qui travaillent à temps partiel : en Région bruxelloise, en 2019, les femmes qui travaillent à temps partiel gagnent 13 % de moins par heure que les hommes qui travaillent à temps partiel. **L'écart salarial est d'ailleurs deux fois plus important chez les salariés à temps partiel (13 %) que chez les salariés à temps plein (6 %)** (7). Et dans ce cas-ci, on ne peut pas dire que la situation s'est améliorée sur les dernières décennies : **le groupe des salariés travaillant à temps partiel est le seul à avoir vu l'écart entre le salaire des hommes et des femmes augmenter.**

7 ÉVOLUTION DE L'ÉCART SALARIAL SELON LE TEMPS DE TRAVAIL EN RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE DE 1999 À 2019



Le temps partiel est donc pénalisant pour tout le monde mais plus pour les femmes que pour les hommes. Or, parmi les salariés bruxellois, les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. En 2020, 32 % des femmes salariées avaient un emploi à temps partiel contre 13 % des hommes salariés (EFT, Statbel). Une différence marquante à ce niveau réside dans les raisons évoquées pour expliquer le choix d'un emploi à temps partiel. Si seulement 8 % des hommes invoquent la « garde d'enfants ou de personnes dépendantes » comme raison principale pour travailler à temps partiel, cette proportion est de 24 % du côté des femmes.

Conclusion et perspectives

Cette première analyse de l'écart salarial à l'échelle de la Région de Bruxelles-Capitale permet d'objectiver la situation : à Bruxelles, **les femmes salariées travaillant pour le privé marchand gagnent 10 % de moins que les hommes** en 2019.

Même dans des sous-groupe de salariés qui partagent une caractéristique (même diplôme, profession, âge ou temps de travail), **les hommes gagnent plus que les femmes dans presque tous les cas**. Les différences de salaire sont les plus élevées parmi les diplômés du supérieur (écart salarial de 14 % en 2019), les managers (11 %), les personnes de plus de 55 ans (18 %), et les personnes travaillant à temps partiel (13 %).

Les groupes où les femmes gagnent plus que les hommes sont les exceptions plutôt que la règle, et l'écart y est très faible. Il s'agit des salariés avec un niveau de diplôme moyen (-2 %), et ceux qui travaillent comme employé administratif (-3 %). **Ces deux exceptions où les femmes gagnent plus que les hommes sont une particularité bruxelloise**. En effet, dans les deux autres régions de Belgique, l'écart salarial est toujours en faveur des hommes, quel que soit le niveau de diplôme ou la profession exercée.

Entre 1999 et 2019, **les salaires à Bruxelles ont évolué vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes pour pratiquement tous les groupes étudiés**. Cette règle a aussi son exception : chez les personnes qui travaillent à temps partiel, l'écart entre les salaires de hommes et des femmes a augmenté (de 11 % à 13 %).

C'est en identifiant plus précisément les populations qui sont le plus touchées par l'écart salarial qu'il est possible de définir les actions à prioriser pour le combattre. Cette première étude descriptive pose les bases d'une meilleure compréhension de cette question et des réponses à y apporter. Elle ouvre également la voie vers d'autres questionnements : un croisement plus détaillé des différentes caractéristiques, ainsi qu'une analyse au niveau des secteurs d'activité apporterait une meilleure compréhension du phénomène.

Une autre perspective serait d'étendre l'étude au reste des salariés : ceux du secteur public et du secteur non-marchand. Même si la transparence de rémunération dans le secteur public est totale (les salaires sont fixés par des barèmes), il y persiste un écart salarial - qui est toutefois moindre que dans le secteur privé (Van Hove & De Vos 2021). Finalement, il serait aussi intéressant d'étudier l'existence d'écarts pour d'autres revenus, comme les revenus des indépendants ou les pensions.

Bibliographie

- BUSCATTO M., MARRY C., 2009. *Le « plafond de verre » dans tous ses éclats. La féminisation des professions supérieures au XXème siècle*, Sociologie du travail, 51 (2), pp. 170-182.
- COMMISSION EUROPÉENNE, 2021. *Equal Pay? Time to close the gap!*. Factsheet, European commission.
- DE WACHTER D. et al., 2013. *Femmes au Sommet 2012*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- ENGLERT M., GECZYNSKI S., 2015. *Les femmes sur le marché de l'emploi en Région bruxelloise*, Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles (COCOM), Observatoire bruxellois de l'emploi (View.Brussels).
- FONTENAY S., TOJEROW I., 2020. *Work Disability after Motherhood and How Paternity Leave Can Help*, IZA Institute of Labor Economics.
- GHESQUIÈRE F., O'DORCHAI S., 2021. *Décryptage N°5 : Écart salarial entre femmes et hommes : Comment comprendre et interpréter les indicateurs ?*, IWEPS.
- GLORIEUX I., VANTIENOVEN T-P., 2016. *Genre et emploi du temps. (Non-)évolution des stéréotypes de genre 2005, 2009 et 2013*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- HERLA R., 2017. *Les femmes sur le marché du travail. Comment le temps partiel et des ségrégations persistantes continuent de nourrir les inégalités de genre*, Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE asbl).

- LEYTHIENNE D., RONKOWSKI P., 2018. *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*. Eurostat.
- OCDE, 2019. *Un départ groupé, des trajectoires différentes : pourquoi l'écart de revenus du travail entre hommes et femmes se creuse au cours de la vie active*. Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2018, pp. 239 - 297.
- STATBEL, 2018. *National Reference Metadata in ESS Standard for Quality Reports Structure (ESQRS)*. Statistics Belgium.
- STATBEL, 2021. *Enquête sur les forces de travail 2020*.
- VAN HOVE H., 2020. *L'écart salarial entre les femmes et les hommes, chiffres et changements dans la méthodologie 2019*. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- VAN HOVE H., DE VOS D., 2021. *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique Rapport 2021*. Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
- VIEW.BRUSSELS, 2021. *État des lieux : Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. Rapport 2021*. View.brussels.

Glossaire

Activités marchandes

Les activités marchandes sont généralement définies comme celles produisant des biens et services marchands, c'est-à-dire qui engendrent une rétribution. Dans le cadre de ce Focus, les activités marchandes sont plus précisément les activités des sections B à N de la nomenclature Nace-Bel 2008. Les secteurs exclus de la définition sont les secteurs non-marchands, comme l'administration publique, l'enseignement, la santé, les arts et spectacles.

Établissement

Dans ce Focus, le mot établissement se réfère à « unité locale d'établissement ». Une entreprise peut être établie à un seul endroit ou disposer de plusieurs lieux où ses travailleurs exercent une activité. Une unité locale d'établissement est un lieu géographiquement identifiable par une

adresse où s'exerce au moins une activité ou à partir duquel une activité est exercée. Il s'agit par exemple d'un atelier, d'un point de vente, d'un bureau, d'un siège, d'une agence ou d'une succursale.

Salaire horaire brut

Le salaire horaire brut est défini comme le salaire mensuel brut du mois de référence divisé par le nombre d'heures rémunérées pendant la même période. Le nombre d'heures rémunérées comprend toutes les heures normales et supplémentaires travaillées et rémunérées par l'employeur au cours du mois de référence. Les heures non travaillées mais néanmoins rémunérées sont comptées comme des «heures rémunérées» (par exemple, pour les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie payés, la formation professionnelle payée, les congés spéciaux payés, etc.).

Salaire mensuel brut

Le salaire mensuel brut est le salaire avant le prélèvement des impôts et charges sociales. Dans le cadre de l'Enquête sur la structure des salaires, il correspond au salaire brut du mois de référence (octobre). Il comprend les rémunérations versées pour les heures supplémentaires, les primes pour travail en équipe et les primes pour travail de nuit ou le week-end. Il n'inclue pas les primes annuelles ou non régulières comme le treizième mois ou le pécule de vacances.

Temps partiel

Tout salarié travaillant moins d'1 ETP complet est considéré comme travaillant à temps partiel.

Notes

1. Il existe dans la littérature plusieurs estimations de l'écart salarial en Belgique. Par exemple, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes calcule l'écart salarial sur base des données de l'ONSS et obtient 9,2 % pour la Belgique en 2018. Eurostat calcule l'écart salarial sur base de données d'enquêtes harmonisées au niveau européen, et obtient un écart salarial de 5,8 % pour la Belgique en 2019. Ces mesures différentes d'un même phénomène peuvent créer de la confusion, mais si ces chiffres diffèrent, c'est par ce qu'ils sont basés sur des sources de données différentes. L'important est d'utiliser une même source de données pour comparer deux populations différentes.
2. Dans cette publication, les termes *Bruxelles*, *Région bruxelloise* et *RBC* sont utilisés pour désigner la même entité géographique, la Région de Bruxelles-Capitale.
3. Source : ICN, Comptes régionaux 2019.
4. Source : ONSS, 2019.

COORDINATION SCIENTIFIQUE

Astrid Romain

COMITÉ DE LECTURE

Dries Cuyvers, Antoine de Borman, Arynah Gangji, Jean-Pierre Hermia

ÉDITEUR RESPONSABLE

Antoine de Borman - Perspective

©2022 Région de Bruxelles-Capitale. Tous droits réservés.