

03 juin 2015 -09:18

Un écart salarial moindre mais persistant

Effet du travail à temps partiel sur l'écart salarial sur base annuelle

Le travail à temps partiel est l'élément qui a le plus d'impact sur le salaire. Le travail à temps partiel reste principalement l'apanage des femmes, et la situation évolue peu sur ce point.

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, rappelle toutefois que « *le travail à temps partiel n'est pas simplement une question de préférence personnelle. Chercher du travail à temps plein n'implique pas toujours d'en trouver. 22% des femmes travaillant à temps partiel et 26% des hommes travaillant à temps partiel indiquent ne pas trouver de travail à temps plein, ou encore ne pas avoir de possibilité de travailler à temps plein dans le cadre de l'emploi qu'ils exercent. De plus, pour 50% des femmes travaillant à temps partiel et 29% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel.* »

L'impact du taux d'emploi et des salaires

Le taux d'emploi des femmes a tendance à augmenter légèrement ces dernières années tandis que celui des hommes diminue. Néanmoins, l'augmentation du taux d'emploi des femmes concerne plus souvent des emplois de moindre qualité, moins bien rémunérés, ce qui a pour effet de creuser l'écart salarial.

Lorsque nous considérons uniquement les salaires (sans considérer d'autres aspects tels que le temps partiel, la nationalité, la situation familiale, etc.), nous constatons que l'écart salarial ne diminue pas, même si les salaires augmentent et que les salaires des femmes augmentent légèrement plus que ceux des hommes. Cela s'explique par le fait que la plupart des femmes exercent des fonctions moins bien rémunérées.

- Une femme sur quatre travaillant à temps plein a touché un salaire mensuel brut inférieur à 2.250 euros. Ce n'est le cas que pour un homme sur six - une diminution tant pour les femmes que pour les hommes.
- Enfin, le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois est en hausse et atteignait les 7,5% en 2012. Néanmoins les hommes continuent à être majoritaires dans cette plus haute catégorie salariale (10,5%). Et les femmes sont toujours sous-représentées aux échelons les plus hauts des entreprises.

« *Le manque de perspectives quant aux possibilités de trouver un emploi de qualité, bien rémunéré pour les femmes et le plafond de verre sont des facteurs qui contribuent à maintenir l'inégalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Du point de vue du genre, l'égalité salariale ainsi qu'un accès renforcé au marché du travail pour les femmes constituent tous deux des objectifs importants.* » explique Michel Pasteel.

Nationalité vs écart salarial

L'impact négatif qu'a une nationalité étrangère ou un autre pays de naissance sur les chances de trouver un emploi est plus important pour les femmes que pour les hommes.

La nationalité a un impact limité sur le taux d'emploi des hommes tandis qu'elle impacte fortement les femmes. Un exemple : les femmes de nationalité hors-UE n'ont que la moitié des chances d'occuper un emploi par rapport aux hommes de cette même catégorie.

L'évolution la plus marquante par rapport à l'année précédente concerne les personnes qui ont une nationalité hors UE. Au sein de ce groupe, le taux d'emploi des femmes a augmenté passant de 25,7% à 27,1%, tandis qu'il a diminué chez les hommes, passant de 49,3% à 45,2%. Ceci signifie que seulement un quart des femmes et moins de la moitié des hommes venant de pays hors UE ont un emploi en Belgique.

Loi écart salarial

La loi du 22 avril 2012 relative à l'égalité salariale vise à mieux connaître et mieux lutter contre l'écart salarial et ce, à tous les niveaux : au niveau interprofessionnel via l'obligation pour les partenaires sociaux de négocier des mesures de lutte contre l'écart salarial, au niveau sectoriel via notamment l'instauration de classifications de fonctions neutres sur le plan du genre et enfin au niveau de l'entreprise via l'organisation d'une concertation obligatoire et l'adoption de plans d'égalité.

En 2015, les entreprises réaliseront pour la première fois une analyse de leurs salaires dans le contexte de la loi du 22 avril 2012. Une analyse d'impact de la loi sur l'écart salarial est encore prématurée à ce stade, néanmoins l'Institut constate que cette mesure est déjà un outil de sensibilisation très efficace auprès des entreprises.

Recommandations

L'Institut conclut son rapport par une série de recommandations à destination du gouvernement, des entreprises et de la société en général. Celles-ci renvoient à la mise en œuvre concrète de la loi écart salarial, à l'amélioration des possibilités de conciliation vie privée vie professionnelle, au meilleur partage des tâches dans la sphère privée, au développement d'un marché du travail plus flexible, à la lutte contre les stéréotypes de genre et contre la ségrégation.

Les chiffres du rapport 2015 concernent les données de l'enquête de l'année 2012. Les chiffres ont été fournis par la Direction générale Statistique - Statistics Belgium du Service public fédéral Économie, PME, Classes moyennes et Énergie et le Bureau fédéral du Plan, et ont été analysés en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Vous retrouverez tous les chiffres et tendances relatifs à l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2015 sur le site <http://igvm-iefh.belgium.be>.

Contacts presse

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Elodie Debrumetz (responsable communication)

Tel : 02/233.49.47

gsm 0497.23.67.67

elodie.debrumetz@iefh.belgique.be

Barbara Ortiz (coordinatrice statistiques de genre)

Tél.: 02/233.41.71

barbara.ortiz@igvm.belgie.be

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Rue Ernest Blerot 1

1070 Bruxelles

Belgique

+ 32 2 233 44 00

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Komlan Toulassi-Mensah

Contact de presse

+32 2 233 52 82

komlan.toulassi-mensah@iefh.belgique.be

Liesbet Vanhollebeke

Experte en communication

+32 233 41 75

liesbet.vanhollebeke@igvm.belgie.be