

MARS 2021

DÉCRYPTAGE

N° 5

Écart salarial entre femmes et hommes : Comment comprendre et interpréter les indicateurs ?

Introduction

L'écart salarial est un indicateur souvent utilisé quand on traite de la question des inégalités entre femmes et hommes. Comme tout indicateur, il a été construit selon une logique qui présente des avantages mais aussi des inconvénients. L'objectif de ce décryptage est d'apporter un éclairage sur les indicateurs d'écart salarial de genre, en particulier pour permettre à un lectorat non spécialiste de comprendre ce que ces statistiques peuvent nous dire et ce qu'elles ne nous disent pas. Ce décryptage aborde successivement la méthode de calcul de l'écart salarial

publié par l'IWEPS, d'autres indicateurs d'écart salarial existant en Belgique, la différence entre l'écart salarial annuel et l'écart salarial horaire, l'interprétation des décompositions de l'écart salarial, d'autres mesures d'inégalités de revenus entre femmes et hommes et enfin les principales pistes politiques envisagées pour réduire les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes.



I. Le calcul des indicateurs d'écart salarial de genre

Les principaux chiffres de l'IWEPS¹ permettant de mesurer l'écart salarial en Wallonie proviennent de l'Enquête sur la structure et la répartition des salaires, une enquête annuelle menée par Statbel (et supervisée par Eurostat) auprès des entreprises employant au moins dix salariés. Les données de cette enquête permettent d'estimer le salaire horaire et le salaire annuel des femmes et des hommes exerçant un emploi salarié dans le secteur privé. Sur base de ces salaires, il est possible de calculer l'écart salarial annuel et l'écart salarial horaire, selon la formule suivante conventionnellement utilisée² :

$$\text{Écart salarial} = \frac{\text{Salaire moyen masculin} - \text{Salaire moyen féminin}}{\text{Salaire moyen masculin}}$$

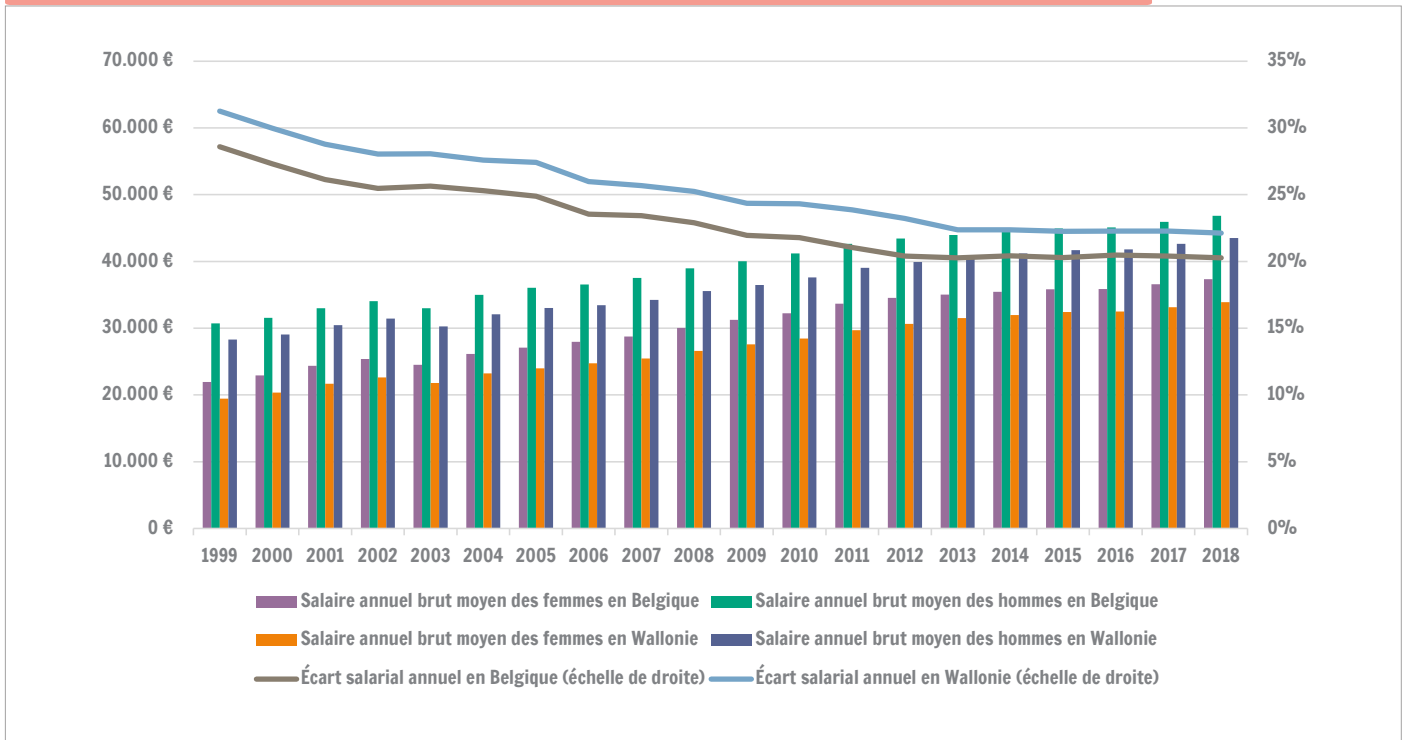
Cette manière de procéder permet d'obtenir un pourcentage exprimant l'écart salarial par rapport au salaire moyen masculin. Ainsi en Wallonie en 2018, l'écart salarial annuel de genre est estimé à 22,1 % et l'écart salarial horaire est estimé à 8,6 %. En comparaison, sur base des mêmes données, pour l'ensemble de la Belgique, l'écart salarial annuel de genre est estimé à 20,3 % et

l'écart salarial horaire est estimé à 10,9 %. Bien que similaires aux indicateurs portant sur l'ensemble de la Belgique, l'écart salarial annuel est systématiquement supérieur à l'écart salarial horaire, parce que les femmes travaillant plus souvent à temps partiel que les hommes, leur salaire calculé sur l'ensemble de l'année est plus faible. En termes d'évolution, sur base de ces chiffres, comme on peut le constater dans les graphiques ci-après, on constate une réduction de l'écart salarial annuel et de l'écart salarial horaire au cours des vingt dernières années, tant en Wallonie qu'en Belgique. Ainsi, l'écart salarial annuel en Wallonie est passé de 31,3 % en 1999 à 22,1 % en 2018 et l'écart salarial horaire est passé de 17,8 % en 1999 à 8,6 % en 2018. Cependant, cette réduction diminue ces dernières années, au point qu'on puisse se poser la question d'une stabilisation sous forme de plateau. Entre 2013 et 2018, en Wallonie, l'écart salarial annuel n'est passé que de 22,4 % à 22,1 % et l'écart salarial horaire de 9,4 % à 8,6 %.

¹ L'IWEPS publie l'écart salarial annuel et horaire dans le secteur privé depuis 1999 dans l'indicateur *Écart salarial de genre dans le secteur privé* : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/ecart-salarial-de-genre-secteur-privé/>

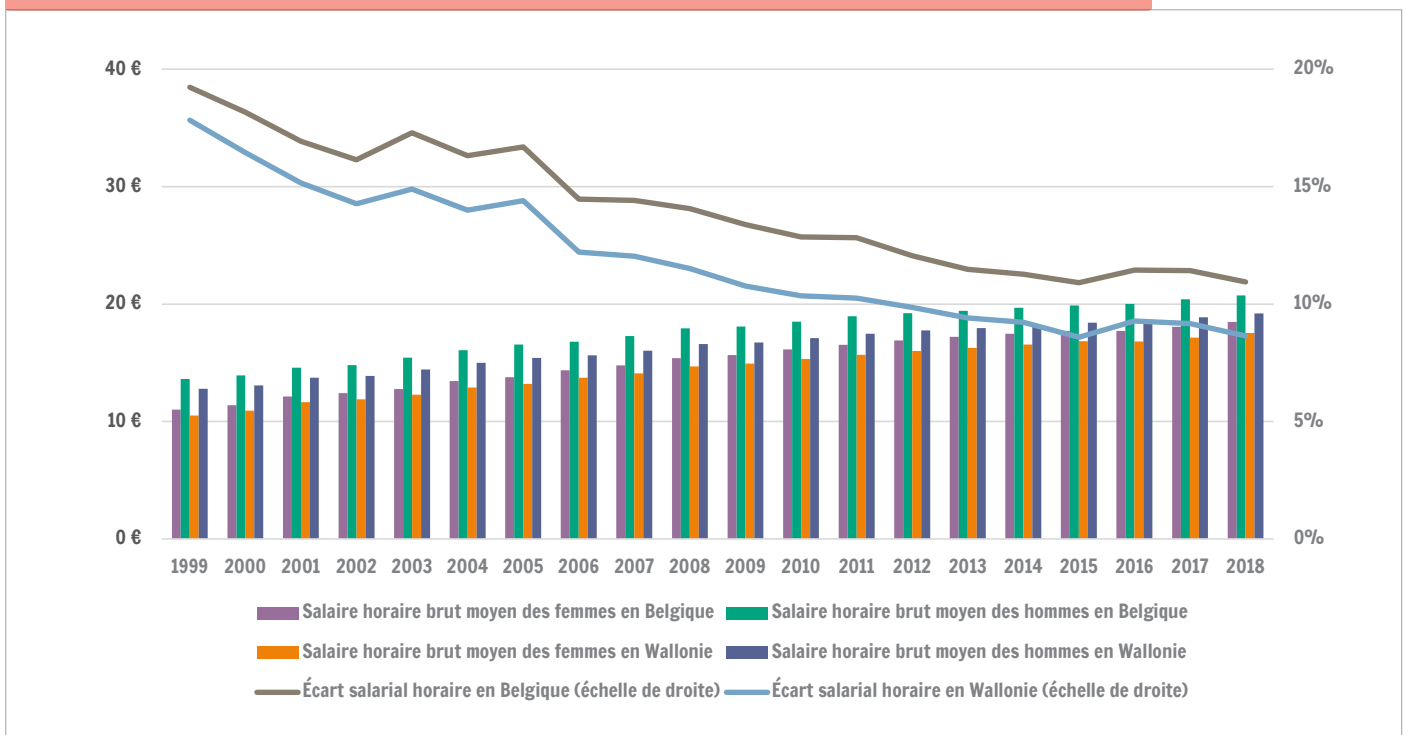
² Il s'agit de l'indicateur officiel adopté par le Conseil et la Commission européens dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, et par conséquent publié ici par Eurostat : <https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/product?code=tesem180>

Graphique 1. Salaires moyens et écart salarial annuels



Source : Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires, Calculs : Statbel

Graphique 2. Salaires moyens et écart salarial horaires



Source : Enquête annuelle sur la structure et la répartition des salaires, Calculs : Statbel

Précisons que l'écart salarial se calcule sur base du lieu de travail et non sur base du lieu de résidence des salariés. Ainsi, les frontaliers sortants et navetteurs vers Bruxelles ou la Flandre ne sont donc pas inclus dans les chiffres wallons, alors que (bien que moins nombreux) les frontaliers entrants et les navetteurs provenant de Bruxelles ou la Flandre en font partie. Cela veut dire qu'une partie de l'écart salarial wallon concerne des travailleuses et travailleurs n'habitant pas en Wallonie.

Dans la formule reprise plus haut, le choix du salaire moyen masculin en dénominateur au lieu du salaire moyen féminin est contestable – bien qu'il s'agisse d'un choix uniformément utilisé par les producteurs officiels de statistiques et conforme aux conventions internationales – et ce pour deux raisons.

D'une part, il conduit à une interprétation peu intuitive du pourcentage. En effet, traduit en langage non mathématique, ce chiffre exprime en pourcentage la diminution du salaire des hommes nécessaire pour atteindre l'égalité salariale. Au contraire si l'on avait mis le salaire moyen féminin au dénominateur, l'écart salarial exprimerait en pourcentage l'augmentation du salaire des femmes nécessaire pour atteindre l'égalité

salariale ; ce qui est plus intuitif et correspond aux revendications historiques et actuelles des mouvements syndicaux et de femmes.

D'autre part, le choix de ce dénominateur conduit à un chiffre plus faible que si le salaire féminin avait été choisi comme dénominateur – cela s'explique par le simple fait que les salaires masculins sont en moyenne plus élevés que les salaires féminins. Ainsi, avec le salaire féminin comme dénominateur, en Wallonie, l'écart salarial annuel serait de 28,4 % et l'écart salarial horaire serait de 9,5 %, contre respectivement 22,1 % et 8,6 % selon la méthode de calcul actuelle. Ce choix peut donc conduire à minimiser l'ampleur et la gravité de l'écart. Précisons toutefois que le choix du dénominateur n'a pas d'effet sur la validité technique de l'indicateur et n'influence aucunement les conclusions que l'on peut tirer des comparaisons dans le temps ou dans l'espace – parce qu'on peut passer mathématiquement de l'un à l'autre en multipliant simplement l'indicateur par le ratio des deux salaires moyens.

II. Différences avec d'autres mesures de l'écart salarial

Les chiffres présentés plus haut pour la Belgique (écart salarial annuel de 20,3 % et horaire de 10,9 %) diffèrent de ceux publiés par d'autres institutions. Par exemple, Statbel publie un écart salarial horaire de 5,8 % pour la Belgique en 2019, dans une perspective de comparaison internationale³. L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEHF) calcule, sur base de données de l'ONSS, pour la Belgique en 2018 des écarts salariaux de 23,1 % (sans correction pour la durée du travail)⁴ et de 9,2 % (avec correction pour la durée du travail). L'écart salarial sans correction pour la durée du travail est une forme d'écart salarial annuel et l'écart salarial avec correction pour la durée du travail est conceptuellement proche de l'écart salarial horaire mais pas identique⁵.

Ces différences importantes entre sources tiennent surtout à la population prise en compte, aux différents composants du salaire retenus (ex. primes) et à la méthodologie utilisée pour prendre en compte le temps de travail. Par exemple, les chiffres de l'IWEPS ne prennent en compte que les entreprises du secteur privé employant au moins 10 salariés⁶. Au contraire, les chiffres de l'IEHF n'excluent ni les petites entreprises, ni les secteurs publics ou non-marchands. La non prise en compte du secteur public n'est pas anodine car l'écart salarial y est généralement plus faible parce que les salaires n'y sont pas négociés de manière individuelle. En outre, la proportion de femmes et les salaires moyens varient selon les secteurs.

³ Ces chiffres, et leurs explications, sont disponibles sur le site web de Statbel : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial>

⁴ Ces chiffres proviennent du *Rapport 2021 portant sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes* réalisé par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, les chiffres cités concernent l'année 2018. Le rapport est accessible en ligne : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021.pdf

⁵ Il s'agit d'un écart salarial calculé sur les salaires moyens « corrigés » pour tenir compte du temps de travail presté par les salariées et les salariés. Concrètement, on obtient ce salaire moyen « corrigé » en divisant la masse salariale totale d'une catégorie de salarié (par exemple les femmes) par le nombre d'équivalent temps plein (ETP) prestés par cette catégorie de salariés.

⁶ Les secteurs de l'agriculture, de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale, des arts spectacles et activités récréatives, les autres activités de services et les activités où les ménages sont des employeurs et les activités extraterritoriales ne sont pas repris dans les chiffres issus de l'enquête sur la structure des salaires.

III. Écart salarial horaire ou annuel et décomposition de l'écart salarial

Les salaires annuels publiés par l'IWEPS⁷ permettent de mesurer les salaires totaux indépendamment du temps de travail presté. Selon cet indicateur, une personne travaillant à mi-temps aura donc un salaire équivalent à la moitié du salaire à temps plein pour un emploi identique. Par contre, la durée du travail chez l'employeur est neutralisée. Ainsi, on multiplierait par deux le salaire d'une personne ne travaillant que pendant 6 mois dans une entreprise pour qu'il soit comparable à celui d'une personne qui y aurait travaillé 12 mois. Parce que les femmes travaillent un peu plus souvent sous contrat à durée déterminée (12,5 % en Wallonie, 11,5 % en Belgique) que les hommes (11,2 % en Wallonie, 10,4% en Belgique)⁸, on peut penser que cette opération réduit légèrement la valeur de l'écart salarial.

Les salaires horaires permettent de mesurer les salaires compte tenu du temps de travail presté. Certains ajustements doivent être réalisés, notamment pour les employés qui sont payés au mois et pour lesquels le nombre de jours de travail peut changer selon le mois de référence, ainsi que pour tenir compte des jours de travail non rémunérés (ex. maladie, congé parental...). Certaines composantes annuelles du salaire (les primes de fin d'année par exemple) se retrouvent dans le salaire annuel mais sont absentes du salaire horaire. D'autres composantes (avantages extra-légaux comme des voitures de sociétés, des chèques repas, des assurances hospitalisation ou des

assurances groupes) ne sont tout simplement pas considérées dans les chiffres. Or ces composantes sont généralement plus importantes pour les hommes que pour les femmes, ce qui tend à sous-estimer les écarts de salaires.

L'écart salarial horaire de genre est plus faible que l'écart salarial annuel parce que de nombreuses femmes travaillent à temps partiel. On peut interpréter le passage de l'écart salarial annuel à l'écart salarial horaire comme une décomposition de l'écart salarial annuel. En effet, l'écart salarial annuel peut se penser comme la somme de deux composantes, l'une due au temps de travail et l'autre, résiduelle, expliquée par d'autres facteurs – dont des discriminations salariales directes.

D'autres décompositions possibles et cumulables sont fréquemment réalisées. Ainsi, on décompose souvent l'écart salarial selon la profession ou le secteur d'activité, parce que les professions et les secteurs d'activités féminins sont généralement moins rémunérateurs que leurs équivalents masculins. La décomposition permet de répartir un écart salarial total en une somme de plusieurs facteurs : temps de travail, profession, secteur, âge, diplôme, etc. ainsi qu'un écart résiduel.

Ce dernier est souvent interprété comme mesurant les discriminations directes car il estime la différence de salaire pour une même profession, un même secteur, un même âge, un même diplôme, etc.⁹

⁷ Pour rappel, ces chiffres sont accessibles sur la page web : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/ecart-salarial-de-genre-secteur-privé/>

⁸ Pour la Wallonie, voir l'indicateur *Travail temporaire* : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/travail-temporaire/> et pour la Belgique : <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>

⁹ Précisons aussi qu'il existe plusieurs modèles mathématiques de décompositions différents et que leur choix ne relève pas que d'une question technique, notamment parce que la rentabilité (en terme de salaire) d'un facteur (ex. diplôme) telle que considérée dans le modèle peut se baser sur la population masculine, féminine, ou encore moyenne (pondérée ou non) des deux. Sur les différentes méthodes de décomposition, voir Maillard S. & Boutchenik B. « Méthodes économétriques de décomposition des inégalités – de la théorie à la pratique » *Actes des 13es Journées de méthodologie statistique de l'Insee*, 2018, accessible en ligne : http://jms-insee.fr/2018/S02_1_ACTE_MAILLARD_JMS2018.pdf

Généralement, les décompositions de l'écart salarial réalisées sur les données belges identifient environ la moitié de l'écart

salarial horaire comme résiduel, c'est-à-dire comme ne pouvant pas être « expliqué » par d'autres facteurs¹⁰.

VI. Interpréter les modèles de décompositions de l'écart salarial

Si les décompositions sont très largement utilisées par les économistes et se révèlent très pertinentes pour éclairer la problématique de l'écart salarial, leur interprétation doit se faire avec prudence, en particulier pour éviter trois écueils.

Premièrement, il ne faut pas en conclure que seul le résidu de la décomposition relève de l'inégalité salariale. Si la décomposition de l'écart salarial est parfois interprétée comme une « explication » de celui-ci, cette « explication » apporte avant tout une meilleure compréhension des mécanismes générateurs de l'ampleur de l'écart salarial, elle ne peut en aucun cas être considérée comme une justification de celui-ci. L'écart salarial non-décomposé annuel a un intérêt intrinsèque. En effet, même si une partie de celui-ci s'explique par d'autres facteurs qu'une discrimination directe (temps partiel, surreprésentations dans certaines professions, etc.), l'écart salarial total (annuel) a de nombreuses conséquences pour les personnes : différences de revenus nets (et

donc de niveau de vie, d'indépendance financière, etc.), différences de revenus futurs (pension, épargne, etc.), différences dans la valorisation sociale et symbolique de l'emploi occupé, etc. Les décompositions sont donc avant tout des outils permettant de mieux comprendre l'écart salarial total plutôt que des méthodes permettant d'ajuster ou de corriger les chiffres.

Deuxièmement, les facteurs introduits dans les modèles de décompositions ne sont pas des déterminants naturels et immuables. Ils résultent essentiellement d'inégalités structurelles entre hommes et femmes, de discriminations dans d'autres domaines, de stéréotypes sexistes. Ainsi, si les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes, c'est parce que la société les responsabilise pour la majorité du travail domestique. Par exemple, en Wallonie, seuls 5,0 % des hommes travaillant à temps partiel déclarent le faire pour garder leurs enfants contre 16,6 % des femmes travaillant à

¹⁰ L'ampleur peut varier fortement d'une étude à l'autre, en raison des méthodes utilisées, des sources de données, des facteurs pris en compte, etc. Par exemple, dans une analyse récente d'Eurostat (Leythienne D. & Ronkowski P. « A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data » *Statistical working papers*, Eurostat, 2018 : <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-working-papers/-/KS-TC-18-003>) la part résiduelle de l'écart salarial y est estimée à un tiers. Dans une analyse plus ancienne et portant sur des données différentes (Meulders D., Plasman R., Rycx F. « Les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l'explicable » *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2005/2, XLIV, pp. 95-107 <https://www.cairn.info/journal-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2005-2-page-95.htm>), la part résiduelle est quantifiée à près de deux tiers de l'écart salarial. À l'IWEPs, une étude interne (non publiée) basée sur les données de l'enquête sur la structure des salaires a estimé pour la Wallonie un écart résiduel de l'ordre de la moitié de l'écart salarial horaire.

temps partiel¹¹. La surreprésentation des femmes dans les professions moins bien rémunérées peut résulter de discriminations à l'emploi mais aussi d'une naturalisation des rôles sexués et des inégalités de genre – c'est-à-dire considérer que les différences entre femmes et hommes et les inégalités de genre sont immuables parce que fondées biologiquement. Cette naturalisation conduit à une moindre valorisation (notamment pécuniaire) des compétences plus habituellement détenues par les femmes – parce considérées comme innées et non acquises – et *in fine* à une légitimation de ces inégalités. En outre, il existe de puissants mécanismes de renforcement des inégalités de salaires. Par exemple, une moins bonne insertion des femmes sur le marché du travail peut conduire à une division sexuelle du travail au sein du couple plus traditionnelle, ce qui en retour freine les carrières professionnelles des femmes. De nombreux chercheurs utilisent le terme de discriminations indirectes¹² pour parler de ces facteurs mis en évidence par les décompositions de l'écart salarial, pour pointer le fait qu'il s'agit, tout comme les discriminations directes, d'inégalités selon le genre et d'injustices que subissent les femmes.

Troisièmement, la décomposition est sensible à la manière de définir les catégories (professions, diplômes, secteurs). Des nomenclatures très détaillées peuvent conduire à un écart salarial résiduel plus faible que des nomenclatures plus sommaires. Regrouper ensemble des métiers, diplômes ou activités très, voire trop,

différents peut masquer des effets de structure – et donc conclure à d'importantes discriminations directes, là où ce sont en réalité des discriminations indirectes qui sont à l'œuvre. À l'inverse, considérer comme différents des métiers très similaires peut sous-estimer le rôle des discriminations directes. En effet, créer des fonctions différentes pour les femmes et pour les hommes peut constituer une manière (consciente ou non) de contourner les législations anti-discriminations : des postes majoritairement occupés par des femmes sont moins bien rémunérés que des postes majoritairement occupés par des hommes alors que les tâches assignées à ces deux types de postes de travail sont (presque) identiques. Ainsi, il faut garder à l'esprit que le résultat d'une décomposition dépend de la manière dont ces nomenclatures ont été construites. La construction des grilles barémiques et la hiérarchisation des postes n'est pas qu'une opération purement technique qui valorise objectivement la complexité des tâches par une rémunération accrue¹³. Souvent les préjugés sexistes conduisent à sous-valoriser les emplois féminins en minimisant l'acquisition des compétences et la complexité du travail.

¹¹ Ces chiffres proviennent de l'enquête sur les forces de travail et concernent l'année 2015. Ils sont disponibles dans la publication *Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie, Cahier 1 : Insertion des femmes et des hommes sur le marché du travail*, IWEPS, 2017, accessible en ligne : <https://www.iweeps.be/wp-content/uploads/2017/07/Publication-femmes-et-hommes-cahier1-06072017.pdf> Précisons également que comme les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes – selon cette même source, 43,7 % des femmes salariées déclarent travailler à temps partiel contre 9,9 % des hommes ; on peut en déduire que l'écart pour l'ensemble des salariés est encore plus important : environ 0,5 % des hommes salariés travaillent à temps réduit car ils doivent garder leurs enfants contre 7,3 % des femmes salariées. Le chiffre de 7,3 % peut sembler faible, mais il concerne toutes les femmes salariées qu'elles aient ou non des enfants (en âge d'être gardés).

¹² C'est notamment un terme utilisé dans Meulders D. *et al. op. cit.*

¹³ Voir notamment, avec des exemples au Canada et en France, Séhili D. « Des avatars récurrents dans la «job evaluation» », *Éthique et inégalités*, 2002/1 (n°32), pp. 111-135 <https://www.cairn.info/journal-cahiers-du-genre-2002-1-page-111.htm#no4>

V. D'autres mesures d'inégalités de revenus entre femmes et hommes

À l'IWEPS, nous avons mené des recherches sur des sujets connexes, notamment sur les écarts de revenus bruts selon le genre chez les indépendants et les écarts de revenus nets selon le genre dans la population adulte dans son ensemble.

Les travaux sur les revenus des indépendants¹⁴ tendent à montrer que les écarts de revenus entre femmes et hommes y sont plus importants que chez les salariés, en particulier quand on s'intéresse aux écarts à l'intérieur des sous-branches d'activité (métiers). Ce résultat est particulièrement frappant étant donné la forte sous-représentation des femmes parmi les indépendants – qui elle-même ne s'explique pas par un effet sectoriel¹⁵. En effet, on aurait pu imaginer au vu de l'importante sélection des femmes à l'entrée de l'exercice d'une profession indépendante que les inégalités de revenus à l'intérieur de ce type d'emploi seraient plus limitées.

Les travaux menés à l'IWEPS sur les revenus nets personnels selon le sexe¹⁶ montrent que les écarts de revenus entre femmes et hommes sont importants et ne se limitent pas aux revenus bruts. Ainsi, la dépendance financière est bien plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. L'évolution des écarts de revenus nets est relativement

proche de celle de l'écart salarial : sur le moyen terme, on constate une réduction des inégalités, mais si l'on s'intéresse aux années plus récentes, on observe plutôt une stabilisation. En outre, on observe des écarts de revenus particulièrement importants chez les plus âgés ; ce qui résulte du fait que non seulement l'écart salarial a des conséquences sur les revenus actuels des femmes et des hommes mais aussi sur les revenus futurs issus de la sécurité sociale (et en particulier sur les pensions).

Ces travaux montrent aussi que l'écart salarial ne constitue qu'une partie des inégalités de revenus selon le sexe, une autre partie provient du fait que les femmes travaillent moins souvent que les hommes. En effet, les femmes au foyer restent bien plus nombreuses que les hommes au foyer. On estime qu'en Wallonie, près de 9 personnes sur 10 se déclarant au foyer sont des femmes¹⁷. Par conséquent, on observe aussi qu'elles se retrouvent plus souvent dépendantes de l'assistance sociale (Revenu d'Intégration Sociale (RIS) ou Garantie de Revenu aux Personnes Âgées (GRAPA))¹⁸ car leur absence de travail ou sa faible durée ne leur permet ni d'accéder au chômage en cas de perte d'emploi, ni de bénéficier d'une pension suffisante.

¹⁴ Voir Ghesquière F., Van Den Dooren L., Vander Stricht V., « L'emploi indépendant en Wallonie : comparaison internationale, évolution et distribution des revenus » in *Rapport sur l'Économie Wallonne*, 2017, chap. 4 <https://www.iweps.be/publication/rapport-leconomie-wallonne-2017/> et Ghesquière F., O'Dorchai S. « Travail indépendant et inégalités de genre en Belgique », *Reflets et perspectives de la vie économique*, LV, 2016/4, pp. 23-40.

¹⁵ On constate qu'en Wallonie (et au niveau de l'ensemble de la Belgique), il y a deux fois moins de femmes que d'hommes exerçant une activité d'indépendant. On pourrait imaginer que cette sous-représentation des femmes s'explique par le fait que l'activité indépendante s'exerce plus fréquemment dans des secteurs plus masculins (par exemple, l'agriculture ou la construction), et non par des freins à l'entrée des femmes dans ce statut. Cependant, l'analyse des données montre que cette répartition particulière des indépendants dans certains secteurs n'explique que très peu le fait que les femmes soient sous-représentées dans ce statut d'emploi. Autrement dit, au sein de la plupart des secteurs, la part des femmes chez les indépendants est bien plus faible que chez les salariés.

¹⁶ Voir la publication *Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie, Cahier 4 : Revenus pauvreté et dépendance financière des Wallonnes et des Wallons*, IWEPS, 2019, accessible en ligne : <https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2019-cahier4/>, ainsi que les indicateurs *Revenus personnels selon le sexe* : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/revenus-personnels-selon-sexe/> ; *Taux de dépendance financière selon le sexe* : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-dependance-financiere-selon-sexe/> ; et *Écarts de revenus au sein des couples* : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/ecarts-de-revenus-sein-couples/>

¹⁷ Ces chiffres proviennent de calculs propres réalisés sur les données SILC 2019 (*Statistics on Income and Living Conditions*), à partir du statut socio-économique principal déclaré par le répondant (personnes d'au moins 16 ans).

¹⁸ Voir l'indicateur *Part de majeurs bénéficiant de l'aide sociale*, disponible en ligne : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/part-majeurs-beneficiant-de-laide-sociale/>

VI. Pistes d'actions en guise de conclusion

En guise de conclusion, nous souhaitons passer en revue quelques pistes d'actions qui pourraient réduire, voire supprimer, l'écart salarial.

Les actions les plus emblématiques concernent la lutte contre les discriminations directes : sanctions effectives des comportements discriminatoires de la part des employeurs tant sur l'attribution d'une rémunération que celle des emplois, mise en place de testing, etc. Cependant, la lutte contre les discriminations indirectes constitue une partie toute aussi indispensable à une réduction de l'écart salarial. Sur ce point, on peut distinguer les actions à mener au sein du monde du travail des actions en dehors de celui-ci.

Parmi les premières, on peut citer la prise en compte de la question du genre dans la définition des grilles salariales (définition des postes et des barèmes) de manière à correctement valoriser les métiers féminins et à ne pas traiter différemment des postes (quasi) identiques mais occupés par des hommes. Une certaine harmonisation salariale au niveau fédéral (notamment dans les accords interprofessionnels) pourrait limiter les écarts salariaux liés au facteur sectoriel. Remarquons qu'il semblerait que les écarts salariaux soient plus réduits quand la

négociation des salaires est plus collective qu'individuelle. En effet l'écart salarial est plus faible dans le secteur public – où la totalité du salaire est définie collectivement à travers des barèmes – que dans le secteur privé – où la négociation individuelle est possible, même si elle est limitée¹⁹. Les revenus des indépendants – qui par définition ne font pas l'objet d'une négociation collective – présentent, eux, des inégalités de genre encore plus importantes, comme nous l'avons vu.

Parmi les secondes, on peut citer les mesures favorisant les carrières des femmes, notamment la combinaison vie professionnelle et vie privée, par exemple le développement de systèmes de garde d'enfants (crèche, accueil extra-scolaire) accessibles, en suffisance et de qualité. Les actions de sensibilisation aux questions de genre, de lutte contre les stéréotypes et contre les discriminations de genre en général permettraient à plus long terme d'aboutir à une société moins sexiste et ainsi à limiter l'influence de certains déterminants de l'écart salarial : inégalité du temps de travail rémunéré à cause d'une répartition inéquitable du travail domestique, orientation scolaire (et par la suite professionnelle) fortement sexuée, etc.

¹⁹ C'est ce qui ressort notamment des chiffres d'écart salarial publiés par l'IEFH, dans son rapport : https://igym-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021.pdf

COLOPHON

Auteurs : **François Ghesquière** (IWEPS)
Sîle O'Dorchai (IWEPS)

Édition : **Aurélie Hendrickx** (IWEPS)

Éditeur responsable : **Sébastien Brunet**
(Administrateur général, IWEPS)

Création graphique : **Deligraph**
<http://deligraph.com>

Dépôt légal : D/2021/10158/4

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales,
moyennant mention de la source.

IWEPS

Institut wallon de l'évaluation, de la
prospective et de la statistique

Route de Louvain-La-Neuve, 2
5001 BELGRADE - NAMUR

Tel : 081 46 84 11

Fax : 081 46 84 12

<http://www.iweps.be>

info@iweps.be



L'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique (IWEPS) est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Autorité statistique de la Région wallonne, il fait partie, à ce titre, de l'Institut Interfédéral de Statistique (IIS) et de l'Institut des Comptes Nationaux (ICN). Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens, des informations diverses qui vont des indicateurs statistiques aux études en sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.

Plus d'infos : <https://www.iweps.be>



2021