

Conseil de l'Égalité des Chances  
entre Hommes et Femmes

# INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN BELGIQUE

*Une étude sur:*

*Le risque relatif dans l'octroi d'avantages extralégaux*

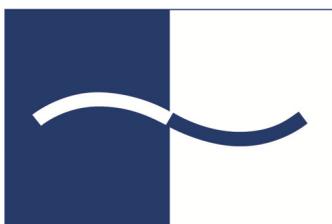
*Les aspirations concernant la composition de la corbeille salariale*

*L'influence de l'interruption de carrière sur l'écart salarial*

K.U.Leuven, HIVA et Faculté Économie et Sciences de gestion

À la demande du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes





Conseil de l'Égalité des Chances  
entre Hommes et Femmes

## **INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN BELGIQUE**

*Une étude sur:*

*Le risque relatif dans l'octroi d'avantages extralégaux*

*Les aspirations concernant la composition de la corbeille salariale*

*L'influence de l'interruption de carrière sur l'écart salarial*

Caroline Vermandere (K.U.Leuven, HIVA)

Tom Vandenbrande (K.U.Leuven, HIVA)

Jeroen Delmotte (K.U.Leuven, FEB)

Gert Theunissen (K.U.Leuven, FEB)

Luc Sels (K.U.Leuven, FEB)

À la demande du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes



## 1. INTRODUCTION

Sur le marché de l'emploi, les hommes et les femmes connaissent des opportunités différentes et présentent des aspirations, des préférences, etc. qui varient, entraînant des disparités inévitables au niveau des salaires entre les hommes et les femmes. Ci-dessous sont exposés un certain nombre de ces écarts, obtenus sur la base des résultats de l'Enquête des Salaires 2008 de Références.<sup>1</sup> Le tableau 1 présente le salaire mensuel brut moyen et le fossé salarial entre les sexes qui en découle. Étant donné que les salaires sont étroitement liés à la durée du travail et que les femmes travaillent bien plus souvent à temps partiel que les hommes, nous nous sommes basés sur un salaire équivalent temps plein. De cette manière, l'impact du temps partiel est en grande partie supprimé.

Le salaire mensuel brut s'élève en moyenne à 2.582 euros. Le salaire mensuel brut des hommes (2.771 euros) est supérieur à celui des femmes (2.375 euros). L'écart salarial entre les femmes et les hommes, calculé sous la forme du retard en pour cent des salaires des femmes par rapport à ceux des hommes, s'élève à 14,28 %.

**TABLEAU 1. SALAIRE MENSUEL BRUT MOYEN (EQUIVALENT TEMPS PLEIN) PAR SEXE ET ECART SALARIAL**

|                             | Salaire mensuel brut moyen <sup>1</sup> |
|-----------------------------|---|
| Total                       | 2 582 €                                 |
| Hommes                      | 2 771 €                                 |
| Femmes                      | 2 375 €                                 |
| Écart salarial <sup>2</sup> | 14,28 %                                 |

<sup>1</sup> Afin d'aplanir les distorsions causées par les valeurs extrêmes, nous utilisons une moyenne géométrique.

<sup>2</sup> ((salaire H – salaire F)/salaire H).

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

<sup>1</sup> Les résultats obtenus dans le cadre de l'Enquête des Salaires 2008 de Références (86.698 personnes interrogées) ont été revus par sexe, statut, âge et niveau de diplôme en fonction de la composition de la population belge d'après l'4EFT 2007. Pour ce qui est des analyses bivariées, on a eu recours au test du X<sup>2</sup>.

## **2. RISQUE RELATIF DANS L'OCTROI D'AVANTAGES COMPLEMENTAIRES**

Bon nombre de travailleurs disposent, en plus de leur salaire brut, d'un ou plusieurs avantage(s) extralégal(aux), dont le tableau 2 dresse un aperçu. Parmi ces avantages, le plus courant consiste en un remboursement des frais de déplacement. 63 % des salariés y ont ainsi droit. Les assurances hospitalisation et les chèques repas sont également largement répandus : un peu plus de la moitié des salariés en bénéficient. Viennent ensuite d'autres avantages récurrents, tels que le deuxième pilier de pension (les plans de retraite et les assurances de groupe) (39 % des salariés), les primes de mariage ou de naissance (30 %) et le GSM (23 %). Pour ce qui est des avantages extralégaux restants, le pourcentage de salariés concernés ne dépasse jamais les 15 %.

En ventilant les résultats suivant les fonctions exercées, on constate sans surprise que la part de salariés bénéficiant d'un avantage augmente à mesure que l'on monte dans la hiérarchie. Seul le droit à une indemnisation de déplacement constitue une exception : plus le niveau hiérarchique est élevé, plus la part de travailleurs recevant une compensation pour les déplacements est réduite (43 % auprès des cadres de direction contre 66 % au sein du personnel administratif). Cette exception s'explique par l'octroi d'un véhicule de fonction et/ou d'une carte essence, qui rend dès lors la nécessité d'un dédommagement des déplacements inutile. En moyenne, 15 % des salariés disposent d'une voiture de fonction, avec un pourcentage qui passe toutefois de 4 % au sein du personnel administratif à 52 % auprès des cadres de direction.

Ces tendances au niveau des avantages extralégaux se confirment à travers les différents secteurs. Ce sont dans les secteurs primaire et quaternaire que la part de travailleurs bénéficiant d'un tel avantage est la plus faible. Dans le cas du secteur primaire, seules les indemnisations de déplacement et la mise à disposition d'un GSM rejoignent approximativement la moyenne. Dans le cas du secteur quaternaire, ce sont uniquement les indemnisations de déplacement et l'assurance hospitalisation qui se situent dans la moyenne.

Enfin, parmi les sous-secteurs qui offrent une large gamme d'avantages extralégaux, on peut citer les secteurs chimique et pharmaceutique, l'approvisionnement en énergie et en eau, l'informatique, les banques et assurances, la consultance, les télécommunications, la publicité et les médias et la sélection et la formation.

**TABLEAU 2. PART DE SALAIRES BENEFICIAANT D'UN AVANTAGE EXTRALEGAL (PAR TYPE D'AVANTAGE, NIVEAU DE LA FONCTION EXERCEE ET SECTEUR)**

|   | Indemnisa-<br>tion de<br>déplacement | Assurance<br>hospitalisa-<br>tion | Chèques<br>repas | Plan de retraite/<br>assurance de<br>groupe | Prime de<br>naissance /<br>de mariage | GSM  | Carte<br>essen-<br>ce | Véhicule<br>de<br>fonction | Ordina-<br>teur<br>portable/<br>PC | Indemnité<br>forfaitaire<br>nette | Inter-<br>net | Indem-<br>nité<br>journa-<br>lière | (Contribu-<br>tion à)<br>crèche |
|---|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------|---|---------------------------------------|------|-----------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Total                                     | 63 %                                 | 53 %                              | 52 %             | 39 %  | 30 %                                  | 23 % | 16 %                  | 15 %                       | 14 %                               | 14 %                              | 8 %           | 7 %                                | 5 %                             |
| <i>Niveau de fonction</i>                 |                                      |                                   |                  |   |                                       |      |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Cadre de direction                        | 43 %                                 | 61 %                              | 51 %             | 54 %  | 33 %                                  | 73 % | 51 %                  | 52 %                       | 54 %                               | 41 %                              | 28 %          | 11 %                               | 5 %                             |
| Cadre moyen                               | 52 %                                 | 65 %                              | 58 %             | 53 %  | 36 %                                  | 49 % | 35 %                  | 35 %                       | 35 %                               | 29 %                              | 19 %          | 10 %                               | 6 %                             |
| Travailleur<br>professionnel              | 61 %                                 | 65 %                              | 60 %             | 51 %  | 33 %                                  | 36 % | 24 %                  | 23 %                       | 28 %                               | 22 %                              | 16 %          | 10 %                               | 7 %                             |
| Personnel exécutif                        | 67 %                                 | 46 %                              | 47 %             | 32 %  | 27 %                                  | 13 % | 9 %                   | 8 %                        | 5 %                                | 9 %                               | 4 %           | 6 %                                | 4 %                             |
| Personnel<br>administratif                | 66 %                                 | 54 %                              | 55 %             | 32 %  | 29 %                                  | 8 %  | 5 %                   | 4 %                        | 5 %                                | 6 %                               | 4 %           | 3 %                                | 7 %                             |
| <i>Secteur primaire</i>                   |                                      |                                   |                  |   |                                       |      |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Agriculture et<br>horticulture            | 61 %                                 | 35 %                              | 38 %             | 32 %  | 21 %                                  | 25 % | 14 %                  | 14 %                       | 12 %                               | 10 %                              | 9 %           | 9 %                                | 4 %                             |
| <i>Secteur secondaire</i>                 |                                      |                                   |                  |   |                                       |      |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Métallurgie                               | 74 %                                 | 59 %                              | 62 %             | 61 %  | 33 %                                  | 21 % | 17 %                  | 16 %                       | 13 %                               | 14 %                              | 6 %           | 9 %                                | 2 %                             |
| Chimie                                    | 73 %                                 | 78 %                              | 62 %             | 75 %  | 37 %                                  | 23 % | 18 %                  | 15 %                       | 18 %                               | 16 %                              | 9 %           | 7 %                                | 3 %                             |
| Pharmaceutique                            | 66 %                                 | 82 %                              | 72 %             | 80 %  | 39 %                                  | 37 % | 31 %                  | 31 %                       | 35 %                               | 25 %                              | 26 %          | 14 %                               | 3 %                             |
| Alimentation                              | 73 %                                 | 55 %                              | 65 %             | 59 %  | 30 %                                  | 22 % | 18 %                  | 16 %                       | 15 %                               | 14 %                              | 7 %           | 6 %                                | 2 %                             |
| Construction                              | 59 %                                 | 31 %                              | 38 %             | 35 %  | 19 %                                  | 39 % | 31 %                  | 33 %                       | 14 %                               | 17 %                              | 6 %           | 8 %                                | 2 %                             |
| Bois                                      | 67 %                                 | 39 %                              | 42 %             | 33 %  | 24 %                                  | 17 % | 13 %                  | 12 %                       | 9 %                                | 10 %                              | 5 %           | 5 %                                | 1 %                             |
| Textile                                   | 65 %                                 | 31 %                              | 64 %             | 23 %  | 18 %                                  | 13 % | 9 %                   | 9 %                        | 9 %                                | 11 %                              | 3 %           | 5 %                                | 1 %                             |
| Approvisionnement<br>en énergie et en eau | 67 %                                 | 81 %                              | 86 %             | 69 %  | 54 %                                  | 46 % | 36 %                  | 31 %                       | 25 %                               | 23 %                              | 30 %          | 8 %                                | 6 %                             |
| <i>Secteur tertiaire</i>                  |                                      |                                   |                  |   |                                       |      |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Informatique                              | 39 %                                 | 75 %                              | 70 %             | 74 %  | 27 %                                  | 56 % | 62 %                  | 61 %                       | 53 %                               | 37 %                              | 35 %          | 16 %                               | 3 %                             |
| Banque et assurance                       | 74 %                                 | 76 %                              | 80 %             | 81 %  | 49 %                                  | 27 % | 19 %                  | 18 %                       | 17 %                               | 22 %                              | 20 %          | 6 %                                | 11 %                            |
| Consultance                               | 50 %                                 | 64 %                              | 67 %             | 69 %  | 25 %                                  | 45 % | 42 %                  | 42 %                       | 40 %                               | 39 %                              | 19 %          | 16 %                               | 4 %                             |

**TABLEAU 2. PART DE SALAIRES BENEFICIANT D'UN AVANTAGE EXTRALEGAL (PAR TYPE D'AVANTAGE, NIVEAU DE LA FONCTION EXERCEE ET SECTEUR) SUITE**

|  | Indemnisa-<br>tion de<br>déplace-<br>ment | Assurance<br>hospitalisa-<br>tion | Chèques<br>repas | Plan de retraite/<br>assurance de<br>groupe | Prime de<br>naissance /<br>de mariage | Gsm  | Carte<br>essen-<br>ce | Véhicule<br>de<br>fonction | Ordina-<br>teur<br>portable/<br>PC | Indemnité<br>forfaitaire<br>nette | Inter-<br>net | Indem-<br>nité<br>journa-<br>lière | (Contribu-<br>tion à)<br>crèche |
|--|---|-----------------------------------|------------------|---|---------------------------------------|------|-----------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Total                                  | 63 %                                      | 53 %                              | 52 %             | 39 %  | 30 %                                  | 23 % | 16 %                  | 15 %                       | 14 %                               | 14 %                              | 8 %           | 7 %                                | 5 %                             |
| Transport                              | 66 %                                      | 55 %                              | 63 %             | 46 %  | 29 %                                  | 30 % | 17 %                  | 15 %                       | 12 %                               | 14 %                              | 5 %           | 7 %                                | 3 %                             |
| Commerce                               | 58 %                                      | 34 %                              | 37 %             | 37 %  | 15 %                                  | 22 % | 21 %                  | 20 %                       | 12 %                               | 16 %                              | 7 %           | 7 %                                | 2 %                             |
| Télécommunication                      | 57 %                                      | 77 %                              | 65 %             | 69 %  | 35 %                                  | 60 % | 39 %                  | 39 %                       | 39 %                               | 29 %                              | 41 %          | 8 %                                | 10 %                            |
| Publicité et média                     | 52 %                                      | 51 %                              | 58 %             | 51 %  | 22 %                                  | 42 % | 33 %                  | 31 %                       | 30 %                               | 28 %                              | 20 %          | 7 %                                | 5 %                             |
| Sélection et formation                 | 55 %                                      | 75 %                              | 82 %             | 71 %  | 34 %                                  | 44 % | 43 %                  | 43 %                       | 30 %                               | 43 %                              | 11 %          | 10 %                               | 5 %                             |
| Tourisme                               | 68 %                                      | 50 %                              | 69 %             | 36 %  | 20 %                                  | 19 % | 12 %                  | 12 %                       | 14 %                               | 18 %                              | 6 %           | 8 %                                | 2 %                             |
| Horeca                                 | 60 %                                      | 27 %                              | 24 %             | 15 %  | 13 %                                  | 11 % | 8 %                   | 7 %                        | 6 %                                | 9 %                               | 3 %           | 4 %                                | 2 %                             |
| Autres services                        | 69 %                                      | 40 %                              | 40 %             | 31 %  | 19 %                                  | 24 % | 19 %                  | 19 %                       | 11 %                               | 16 %                              | 6 %           | 9 %                                | 3 %                             |
| <i>Secteur quaternaire</i>             |   |                                   |                  |   |                                       |      |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Soins de santé                         | 67 %                                      | 54 %                              | 40 %             | 22 %  | 24 %                                  | 8 %  | 5 %                   | 4 %                        | 5 %                                | 7 %                               | 3 %           | 3 %                                | 6 %                             |
| Enseignement                           | 44 %                                      | 12 %                              | 6 %              | 7 %   | 19 %                                  | 5 %  | 1 %                   | 1 %                        | 10 %                               | 4 %                               | 3 %           | 1 %                                | 3 %                             |
| Autorités fédérales                    | 66 %                                      | 55 %                              | 24 %             | 7 %   | 42 %                                  | 14 % | 2 %                   | 1 %                        | 8 %                                | 12 %                              | 4 %           | 9 %                                | 12 %                            |
| Services sociaux                       | 74 %                                      | 47 %                              | 49 %             | 23 %  | 25 %                                  | 15 % | 5 %                   | 4 %                        | 8 %                                | 9 %                               | 3 %           | 4 %                                | 6 %                             |
| Autorités locales                      | 58 %                                      | 76 %                              | 78 %             | 11 %  | 46 %                                  | 16 % | 2 %                   | 2 %                        | 5 %                                | 5 %                               | 2 %           | 3 %                                | 5 %                             |
| Autorités régionales et<br>communautés | 71 %                                      | 81 %                              | 87 %             | 15 %  | 42 %                                  | 26 % | 4 %                   | 4 %                        | 17 %                               | 6 %                               | 9 %           | 10 %                               | 25 %                            |
| Secteur socioculturel                  | 74 %                                      | 36 %                              | 48 %             | 21 %  | 18 %                                  | 20 % | 3 %                   | 3 %                        | 12 %                               | 13 %                              | 6 %           | 3 %                                | 4 %                             |
| Autorités<br>internationales           | 46 %                                      | 57 %                              | 33 %             | 43 %  | 42 %                                  | 18 % | 4 %                   | 3 %                        | 10 %                               | 8 %                               | 4 %           | 10 %                               | 19 %                            |

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

Les femmes sont moins concernées par les avantages extralégaux que les hommes. Le tableau 2(bis) en annexe a été subdivisé pour les hommes et les femmes. Le tableau 3 et le schéma 1 ne retiennent pas les différences sectorielles, mais distillent le message essentiel relatif aux différences entre les hommes et les femmes dans l'octroi d'avantages extralégaux. Le tableau 3 affiche les pourcentages d'hommes et de femmes qui en bénéficient. Dans ce tableau, une distinction est faite entre salariés à temps partiel et à temps plein. On remarque d'emblée que la part de travailleurs recevant un avantage extralégal est systématiquement plus élevée parmi les salariés à temps plein que chez leurs collègues à temps partiel. À l'exception du remboursement des frais de déplacement, on comptabilise plus de travailleurs à temps plein que de travailleurs à temps partiel pour chaque avantage.

On observe une relation semblable au niveau des différences entre hommes et femmes sur le plan du remboursement des frais de déplacement. Ici aussi, le remboursement des frais de déplacement est le seul avantage dont bénéficient plus de femmes que d'hommes. En outre, la légère avance des femmes en ce qui concerne le remboursement des déplacements n'est rien comparée à la très grande différence qui existe entre la part d'hommes et de femmes bénéficiant d'une voiture de fonction ou d'une carte essence.

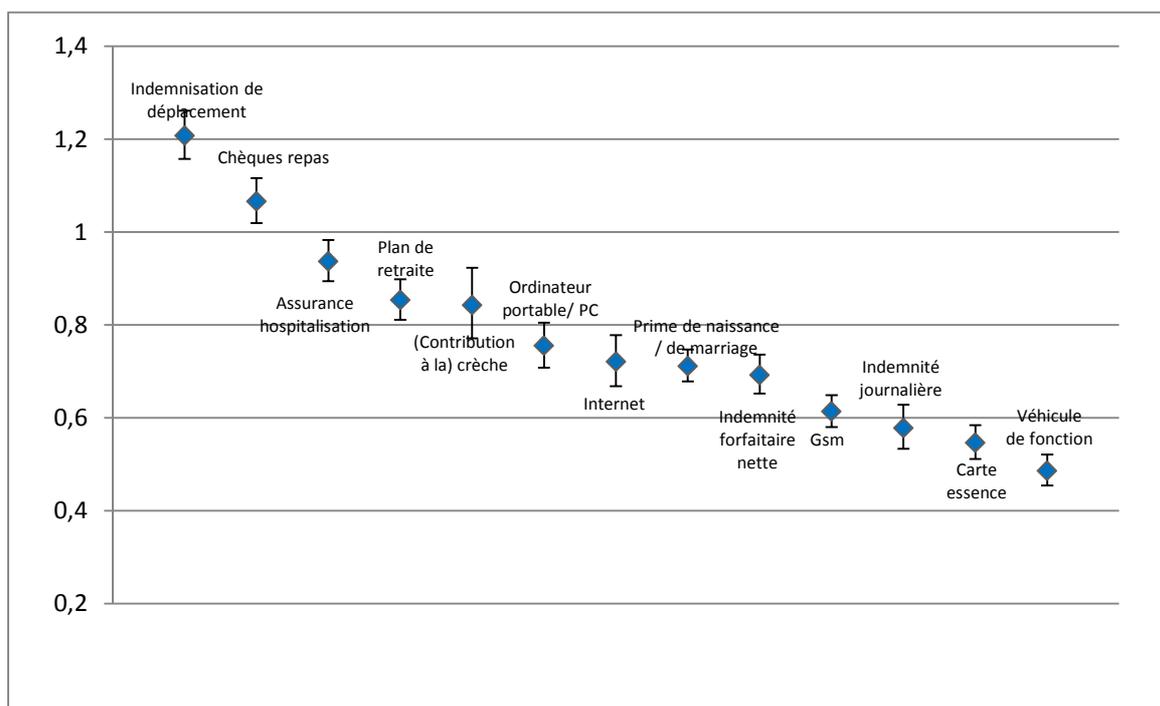
**TABLEAU 3. PART DES SALARIES (UNIQUEMENT CONTRAT A TEMPS PLEIN) BENEFICIANT D'UN AVANTAGE EXTRALEGAL (PAR SEXE ET PAR AVANTAGE)**

|   | Hommes | Femmes | Total |
|---|--------|--------|-------|
| Indemnisation de déplacement            | 63 %   | 65 %   | 64 %  |
| Assurance hospitalisation               | 59 %   | 53 %   | 57 %  |
| Chèques repas                           | 54 %   | 53 %   | 54 %  |
| Plan de retraite ou assurance de groupe | 47 %   | 36 %   | 43 %  |
| Prime de naissance ou de mariage        | 41 %   | 31 %   | 37 %  |
| Gsm                                     | 31 %   | 17 %   | 26 %  |
| Carte essence                           | 22 %   | 11 %   | 18 %  |
| Véhicule de fonction                    | 22 %   | 10 %   | 17 %  |
| Ordinateur portable/PC                  | 19 %   | 12 %   | 16 %  |
| Indemnité forfaitaire nette             | 19 %   | 12 %   | 16 %  |
| Internet                                | 11 %   | 7 %    | 10 %  |
| Indemnité journalière                   | 10 %   | 5 %    | 8 %   |
| (Contribution à) crèche                 | 6 %    | 6 %    | 6 %   |

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

Nous avons également comparé les chances de recevoir un avantage extralégal pour les femmes et pour les hommes, en nous limitant à nouveau aux temps pleins. Le rapport étudié ici est celui entre la possibilité pour un travailleur de bénéficier d'un certain avantage et la chance de se le voir réellement octroyé. L'analyse a été épurée de l'impact sur les résultats du niveau de diplôme, des années d'expérience, du niveau hiérarchique, du domaine de fonction, d'une fonction dirigeante, de la compétence budgétaire, du secteur et de l'ampleur et du type de contrat (indéterminé, déterminé, intérim, autre). Le schéma 1 représente le risque relatif pour les femmes par rapport au risque relatif pour les hommes, avec la valeur « 1 » comme valeur de référence et équivalant à une égalité des chances

entre hommes et femmes<sup>2</sup>. Si l'intervalle est situé complètement en dessous de la valeur de référence, cela signifie que les femmes ont moins de chances que les hommes de bénéficier d'un avantage. Un intervalle complètement au-dessus de la référence indique par contre une plus grande chance pour les femmes de se voir octroyer un avantage.



Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

**SCHEMA 1.** RISQUE RELATIF (INTERVALLE DE CONFIANCE DE 95 %) POUR LES FEMMES SALARIEES DE BENEFICIER D'UN AVANTAGE EXTRALEGAL PAR RAPPORT AU MEME RISQUE RELATIF POUR LES HOMMES SALARIES.

On peut remarquer d'après le schéma que les femmes sont plus susceptibles de jouir d'une indemnité de déplacement ou de chèques repas que les hommes. Ceci dit, on observe la situation inverse pour tous les autres avantages extralégaux pris en compte, avec les voitures de fonction et les cartes essence affichant le plus grand écart entre hommes et femmes. D'un point de vue social, c'est la différence au niveau des avantages de sécurité sociale qui est la plus frappante. Les hommes ont ainsi plus de chances que les femmes de faire partie d'un plan de retraite ou d'une assurance de groupe ou encore de bénéficier d'une assurance maladie ou hospitalisation complémentaire.

<sup>2</sup> Lorsque l'intervalle de confiance rejoint la valeur de référence, il n'y a pas de différence significative entre les sexes.

Les femmes jouissent donc moins que les hommes d'avantages extralégaux. En effectuant une estimation de la valeur de ces avantages et en exprimant celle-ci en euros, on constate que les différences à ce niveau entre les genres accentuent encore l'écart salarial (tableau 4). L'enquête EU-SILC estimait en 2006 la valeur du revenu annuel brut moyen non versé en espèces (tels qu'une voiture de fonction ou les chèques repas) à 308 euros. La différence entre hommes et femmes est considérable : l'estimation des avantages non versés en espèces aux hommes s'élève en moyenne à 373 euros par an, contre seulement 184 euros par an pour les femmes. Avec un taux de 50,67 %, l'écart entre les sexes pour ce type de revenus est donc extrêmement profond.

**TABLEAU 4. SALAIRE MENSUEL BRUT MOYEN (EQUIVALENT TEMPS PLEIN) ET AVANTAGES EXTRALEGAUX PAR SEXE ET ECART SALARIAL**

|                             | Revenu annuel brut non versé en espèces (voiture, chèques repas, etc.) | Protection sociale supplémentaire annuelle brute <sup>1</sup> | Salaire mensuel brut moyen <sup>2</sup> | Total (sur base mensuelle) |
|-----------------------------|--|---|---|----------------------------|
| Total                       | 308 €  | 12 741 €  | 2 582 €                                 | 3 669 €                    |
| Hommes                      | 373 €  | 13 993 €  | 2 771 €                                 | 3 968 €                    |
| Femmes                      | 184 €  | 10 349 €  | 2 375 €                                 | 3 253 €                    |
| Écart salarial <sup>3</sup> | 50,67 %  | 26,04 %   | 14,28 %                                 | 18,03 %                    |

<sup>1</sup> Plans de retraite, assurance vie, assurance de groupe,...

<sup>2</sup> Afin d'aplanir les distorsions causées par les valeurs extrêmes, nous utilisons une moyenne géométrique.

<sup>3</sup> ((salaire H – salaire F)/salaire H).

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références, EU-SILC 2007 (année de revenus 2006)

La valeur de la protection sociale supplémentaire brute – les assurances-vie, les plans de retraite, les assurances de groupe, etc. - apparaît également plus élevée pour les hommes que pour les femmes. Ces avantages de sécurité sociale atteignent un montant moyen estimé à 12.741 euros par an, avec une moyenne de 13.993 euros pour les hommes, soit 26,04 % de plus que pour les femmes (10.349 euros en moyenne).

Bien que tous les travailleurs soient loin de bénéficier de ces avantages non versés en espèces, les différences très marquées entre les genres entraînent une nette accentuation de l'écart salarial. D'après un calcul approximatif<sup>3</sup>, l'écart salarial entre les hommes et les femmes passe de 14,28 % à 18,03 % lorsque les avantages extralégaux sont pris en compte.

<sup>3</sup> Total sur base mensuelle = salaire mensuel brut moyen + (estimation moyenne des avantages non versés en espèces sur base annuelle / 12).

### 3. DIFFERENCES ENTRE LES SEXES DANS LES CHOIX POUR LA COMPOSITION DE LA CORBEILLE SALARIALE

#### 3.1 AU NIVEAU DU SALAIRE : SATISFACTION ET ASPIRATIONS

Le tableau 5 nous indique qu'un peu moins de la moitié des salariés jugent leur salaire équitable, avec un chiffre plus bas pour les femmes que pour les hommes. Par contre, tant auprès des hommes que des femmes, la part de travailleurs considérant leur salaire comme équitable augmente avec le niveau d'éducation. On constate également des divergences en fonction de la situation familiale : les salariés ayant un(e) partenaire estiment être payés plus équitablement que ceux/celles sans partenaire.

TABLEAU 5. PART DES SALARIES CONSIDERANT LEUR SALAIRE COMME EQUITABLE, PAR SEXE, NIVEAU D'EDUCATION ET SITUATION FAMILIALE.

|  | Hommes | Femmes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| Total                                  | 49 %   | 45 %   | 47 %  |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 47 %   | 43 %   | 45 %  |
| Bachelier (ESTC)                       | 50 %   | 46 %   | 48 %  |
| Master (ESTL + universitaire)          | 57 %   | 50 %   | 54 %  |
| Partenaire, sans enfants               | 50 %   | 48 %   | 49 %  |
| Partenaire, avec enfants               | 51 %   | 46 %   | 49 %  |
| Sans partenaire, sans enfants          | 44 %   | 42 %   | 43 %  |
| Sans partenaire, avec enfants          | 44 %   | 40 %   | 41 %  |

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

Le fait que moins de femmes que d'hommes jugent leur salaire équitable apparaît également au travers de la question concernant le salaire de réserve (la question posée était de savoir si l'interrogé souhaiterait un salaire plus élevé si après avoir perdu son emploi, il/elle en trouvait un autre avec les mêmes heures de travail et les mêmes avantages). Le tableau 6 indique que plus de la moitié des salariés accepteraient un même niveau de rémunération, avec toutefois une part nettement plus élevée de femmes (36 % contre 28 % d'hommes) qui ne signeraient pour le même poste qu'avec un meilleur salaire. Tant chez les hommes que chez les femmes, le désir d'une rémunération plus élevée est le plus marqué auprès des travailleurs ne disposant qu'au maximum d'un diplôme d'études secondaires, et diminue à mesure que le niveau d'éducation augmente.

Il est frappant de voir le schéma différent qui se dégage entre les travailleurs hommes et femmes en fonction de leur situation familiale. Ainsi, le pourcentage de femmes qui n'accepteraient un emploi comparable qu'avec un salaire plus élevé est particulièrement plus grand que celui des hommes parmi les travailleurs avec des enfants. Serait-ce la responsabilité endossée (consciemment ou non) par les hommes de prendre soin de la famille qui générerait une pression supplémentaire de retrouver rapidement un emploi et de

modérer dès lors leurs exigences salariales ? Ou les femmes expérimentées avec un partenaire considèreraient-elles (elles aussi consciemment ou non) encore leur travail comme étant plutôt un complément au budget familial et s'octroieraient-elles par conséquent plus de temps pour retrouver un emploi, avec l'opportunité de se montrer plus exigeantes au niveau du salaire ? Dans le cas des mères célibataires, d'autres facteurs entrent en considération : en raison de leur niveau salarial en moyenne inférieur à celui des pères célibataires, une rémunération plus élevée est indispensable pour ne pas tomber dans le piège du chômage.

**TABLEAU 6. SALAIRE DE RESERVE (SALAIRE SOUHAITE, APRES LA PERTE D'UN EMPLOI, POUR UN NOUVEAU TRAVAIL AVEC LES MEMES HEURES DE TRAVAIL ET LES MEMES AVANTAGES), PAR SEXE, NIVEAU D'EDUCATION ET SITUATION FAMILIALE**

|  | Hommes | Femmes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| <i>Salaire inférieur</i>               |        |        |       |
| Total                                  | 16 %   | 10 %   | 13 %  |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 13 %   | 7 %    | 11 %  |
| Bachelier (ESTC)                       | 17 %   | 9 %    | 12 %  |
| Master (ESTL + universitaire)          | 24 %   | 16 %   | 20 %  |
| Partenaire, sans enfants               | 14 %   | 11 %   | 13 %  |
| Partenaire, avec enfants               | 18 %   | 9 %    | 14 %  |
| Sans partenaire, sans enfants          | 12 %   | 9 %    | 11 %  |
| Sans partenaire, avec enfants          | 11 %   | 8 %    | 9 %   |
| <i>Salaire égal</i>                    |        |        |       |
| Total                                  | 56 %   | 55 %   | 56 %  |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 56 %   | 52 %   | 55 %  |
| Bachelier (ESTC)                       | 57 %   | 58 %   | 57 %  |
| Master (ESTL + universitaire)          | 54 %   | 58 %   | 56 %  |
| Partenaire, sans enfants               | 56 %   | 56 %   | 56 %  |
| Partenaire, avec enfants               | 56 %   | 56 %   | 56 %  |
| Sans partenaire, sans enfants          | 55 %   | 53 %   | 54 %  |
| Sans partenaire, avec enfants          | 59 %   | 52 %   | 54 %  |
| <i>Salaire supérieur</i>               |        |        |       |
| Total                                  | 28 %   | 36 %   | 32 %  |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 31 %   | 40 %   | 35 %  |
| Bachelier (ESTC)                       | 26 %   | 33 %   | 30 %  |
| Master (ESTL + universitaire)          | 22 %   | 27 %   | 24 %  |
| Partenaire, sans enfants               | 30 %   | 33 %   | 32 %  |
| Partenaire, avec enfants               | 25 %   | 35 %   | 29 %  |
| Sans partenaire, sans enfants          | 33 %   | 38 %   | 35 %  |
| Sans partenaire, avec enfants          | 29 %   | 40 %   | 37 %  |

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

Néanmoins, si la question est posée en fonction de l'emploi actuel du salarié, les aspirations salariales (la hausse salariale souhaitée dans les cinq ans) sont plus modérées chez les femmes que chez les hommes (tableau 7). Les femmes se disent légèrement plus satisfaites que les hommes avec une hausse de salaire de maximum 10 % sur les cinq prochaines années, une différence qui apparaît plus clairement au sein du groupe de salariés disposant d'un diplôme d'études supérieures (bachelier ou master). Par contre, les aspirations salariales entre les genres diffèrent dans une moindre mesure si l'on se base sur une répartition par situation familiale.

TABLEAU 7. ASPIRATION SALARIALE (POURCENTAGE DE LA HAUSSE SALARIALE SOUHAITEE DANS LES CINQ ANS), PAR SEXE, NIVEAU D'EDUCATION ET SITUATION FAMILIALE

|  | Hommes | Femmes | Total |
|--|--------|--------|-------|
| <i>Max. 10 %</i>                       |        |        |       |
| Total                                  | 35 %   | 38 %   | 36 %  |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 41 %   | 43 %   | 42 %  |
| Bachelier (ESTC)                       | 28 %   | 38 %   | 34 %  |
| Master (ESTL + universitaire)          | 21 %   | 28 %   | 24 %  |
| Partenaire, sans enfants               | 35 %   | 38 %   | 37 %  |
| Partenaire, avec enfants               | 37 %   | 41 %   | 38 %  |
| Sans partenaire, sans enfants          | 31 %   | 35 %   | 33 %  |
| Sans partenaire, avec enfants          | 39 %   | 39 %   | 39 %  |
| <i>11-20 %</i>                         |        |        |       |
| Total                                  | 37 %   | 34 %   | 35 %  |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 35 %   | 30 %   | 33 %  |
| Bachelier (ESTC)                       | 41 %   | 36 %   | 38 %  |
| Master (ESTL + universitaire)          | 36 %   | 37 %   | 36 %  |
| Partenaire, sans enfants               | 34 %   | 32 %   | 33 %  |
| Partenaire, avec enfants               | 38 %   | 34 %   | 36 %  |
| Sans partenaire, sans enfants          | 34 %   | 33 %   | 34 %  |
| Sans partenaire, avec enfants          | 34 %   | 33 %   | 33 %  |
| <i>21 % et plus</i>                    |        |        |       |
| Total                                  | 29 %   | 29 %   | 29 %  |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 24 %   | 27 %   | 25 %  |
| Bachelier (ESTC)                       | 31 %   | 26 %   | 28 %  |
| Master (ESTL + universitaire)          | 42 %   | 36 %   | 40 %  |
| Partenaire, sans enfants               | 30 %   | 29 %   | 30 %  |
| Partenaire, avec enfants               | 25 %   | 26 %   | 25 %  |
| Sans partenaire, sans enfants          | 35 %   | 32 %   | 33 %  |
| Sans partenaire, avec enfants          | 27 %   | 29 %   | 28 %  |

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

### 3.2 IMPORTANCE DES CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOI

Le tableau 8 représente dans quelle mesure hommes et femmes accordent de l'importance à un certain nombre de critères liés à leur travail. Pour la plupart des facteurs, les appréciations des deux groupes ne présentent pas de différences frappantes. On ne note ainsi aucun élément qui soit particulièrement important pour les hommes et complètement insignifiant pour les femmes. On repère plutôt des facteurs identiques qui sont déterminants pour les deux sexes, tels qu'une bonne rémunération, l'opportunité d'apprendre, le recours aux capacités et un contenu intéressant. Ces caractéristiques sont plus importantes auprès des personnes - hommes et femmes - ayant suivi des études supérieures.

Certaines disparités apparaissent toutefois çà et là, comme on peut le voir dans le tableau 8, qui viennent à première vue confirmer ce que nous dicterait l'intuition. Ainsi, les valeurs « douces » – parmi lesquelles on peut citer la collégialité, la reconnaissance sociale et la mesure dans laquelle l'emploi contribue à un monde meilleur – obtiennent des résultats légèrement supérieurs chez les femmes. Si la collégialité et la contribution à un monde meilleur sont considérées comme plus importantes pour les femmes à mesure qu'augmente leur niveau d'éducation, l'importance de la reconnaissance sociale est elle indépendante du diplôme. Ceci dit, les femmes avec des enfants se montrent plus sensibles à la reconnaissance sociale et à la contribution à un monde meilleur que celles sans enfants.

Les hommes, pour leur part, accordent légèrement plus d'importance aux valeurs « dures », telles que le pouvoir, la réussite financière, l'influence et le contrôle sur les autres ou encore la possibilité de s'enrichir. À nouveau, l'écart dans l'importance apportée à ces valeurs augmente avec le niveau d'éducation.

**TABLEAU 8. IMPORTANCE DES DIFFERENTES CARACTERISTIQUES D'UN EMPLOI, PAR SEXE, NIVEAU D'EDUCATION ET SITUATION FAMILIALE**

|  | Pas important |        | Neutre |        | Important |        |
|--|---------------|--------|--------|--------|-----------|--------|
|  | Hommes        | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes    | Femmes |
| <i>Collégialité</i>                    |               |        |        |        |           |        |
| Total                                  | 5 %           | 3 %    | 12 %   | 9 %    | 83 %      | 88 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 5 %           | 4 %    | 14 %   | 11 %   | 82 %      | 85 %   |
| Bachelier (ESTC)                       | 4 %           | 2 %    | 10 %   | 7 %    | 85 %      | 91 %   |
| Master (ESTL + universitaire)          | 5 %           | 3 %    | 10 %   | 6 %    | 85 %      | 91 %   |
| Partenaire, sans enfants               | 5 %           | 3 %    | 12 %   | 8 %    | 84 %      | 89 %   |
| Partenaire, avec enfants               | 4 %           | 3 %    | 13 %   | 9 %    | 83 %      | 88 %   |
| Sans partenaire, sans enfants          | 4 %           | 3 %    | 12 %   | 9 %    | 84 %      | 88 %   |
| Sans partenaire, avec enfants          | 7 %           | 5 %    | 12 %   | 11 %   | 81 %      | 84 %   |
| <i>Bonne rémunération</i>              |               |        |        |        |           |        |
| Total                                  | 1 %           | 1 %    | 5 %    | 4 %    | 94 %      | 95 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 2 %           | 1 %    | 6 %    | 5 %    | 93 %      | 94 %   |
| Bachelier (ESTC)                       | 1 %           | 1 %    | 4 %    | 4 %    | 95 %      | 96 %   |
| Master (ESTL + universitaire)          | 1 %           | 1 %    | 4 %    | 3 %    | 95 %      | 97 %   |
| Partenaire, sans enfants               | 2 %           | 1 %    | 5 %    | 3 %    | 94 %      | 96 %   |
| Partenaire, avec enfants               | 1 %           | 1 %    | 5 %    | 4 %    | 94 %      | 95 %   |
| Sans partenaire, sans enfants          | 2 %           | 2 %    | 6 %    | 4 %    | 92 %      | 94 %   |
| Sans partenaire, avec enfants          | 2 %           | 1 %    | 8 %    | 4 %    | 91 %      | 94 %   |
| <i>Opportunité d'apprendre</i>         |               |        |        |        |           |        |
| Total                                  | 2 %           | 1 %    | 7 %    | 5 %    | 91 %      | 94 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 2 %           | 2 %    | 9 %    | 7 %    | 89 %      | 92 %   |
| Bachelier (ESTC)                       | 1 %           | 1 %    | 6 %    | 4 %    | 93 %      | 96 %   |
| Master (ESTL + universitaire)          | 1 %           | 1 %    | 4 %    | 2 %    | 95 %      | 97 %   |
| Partenaire, sans enfants               | 2 %           | 1 %    | 6 %    | 4 %    | 92 %      | 95 %   |
| Partenaire, avec enfants               | 1 %           | 1 %    | 7 %    | 6 %    | 91 %      | 93 %   |
| Sans partenaire, sans enfants          | 2 %           | 2 %    | 8 %    | 4 %    | 90 %      | 94 %   |
| Sans partenaire, avec enfants          | 3 %           | 2 %    | 7 %    | 5 %    | 90 %      | 93 %   |



**TABLEAU 8. IMPORTANCE DES DIFFERENTES CARACTERISTIQUES D'UN EMPLOI, PAR SEXE, NIVEAU D'EDUCATION ET SITUATION FAMILIALE (SUITE)**

|   | Pas important |        | Neutre |        | Important |        |
|---|---------------|--------|--------|--------|-----------|--------|
|   | Hommes        | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes    | Femmes |
| <i>Réussite financière</i>              |               |        |        |        |           |        |
| Total                                   | 5 %           | 6 %    | 17 %   | 18 %   | 79 %      | 76 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur  | 5 %           | 5 %    | 17 %   | 18 %   | 78 %      | 76 %   |
| Bachelier (ESTC)                        | 5 %           | 6 %    | 16 %   | 19 %   | 80 %      | 75 %   |
| Master (ESTL + universitaire)           | 5 %           | 7 %    | 15 %   | 15 %   | 80 %      | 78 %   |
| Partenaire, sans enfants                | 5 %           | 6 %    | 15 %   | 17 %   | 80 %      | 78 %   |
| Partenaire, avec enfants                | 4 %           | 6 %    | 17 %   | 19 %   | 78 %      | 74 %   |
| Sans partenaire, sans enfants           | 6 %           | 5 %    | 18 %   | 16 %   | 77 %      | 78 %   |
| Sans partenaire, avec enfants           | 5 %           | 6 %    | 17 %   | 15 %   | 78 %      | 79 %   |
| <i>Bonne entente avec les collègues</i> |               |        |        |        |           |        |
| Total                                   | 6 %           | 5 %    | 12 %   | 10 %   | 82 %      | 84 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur  | 5 %           | 6 %    | 11 %   | 11 %   | 84 %      | 83 %   |
| Bachelier (ESTC)                        | 5 %           | 4 %    | 12 %   | 9 %    | 83 %      | 87 %   |
| Master (ESTL + universitaire)           | 9 %           | 6 %    | 13 %   | 10 %   | 78 %      | 84 %   |
| Partenaire, sans enfants                | 5 %           | 5 %    | 11 %   | 8 %    | 84 %      | 87 %   |
| Partenaire, avec enfants                | 7 %           | 5 %    | 12 %   | 11 %   | 81 %      | 84 %   |
| Sans partenaire, sans enfants           | 5 %           | 6 %    | 10 %   | 10 %   | 84 %      | 84 %   |
| Sans partenaire, avec enfants           | 5 %           | 8 %    | 16 %   | 12 %   | 79 %      | 81 %   |
| <i>Regard des autres</i>                |               |        |        |        |           |        |
| Total                                   | 25 %          | 27 %   | 35 %   | 35 %   | 40 %      | 39 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur  | 22 %          | 23 %   | 37 %   | 35 %   | 41 %      | 42 %   |
| Bachelier (ESTC)                        | 28 %          | 29 %   | 34 %   | 36 %   | 38 %      | 35 %   |
| Master (ESTL + universitaire)           | 28 %          | 32 %   | 32 %   | 32 %   | 40 %      | 36 %   |
| Partenaire, sans enfants                | 25 %          | 28 %   | 34 %   | 35 %   | 41 %      | 38 %   |
| Partenaire, avec enfants                | 25 %          | 26 %   | 36 %   | 34 %   | 40 %      | 40 %   |
| Sans partenaire, sans enfants           | 24 %          | 27 %   | 35 %   | 35 %   | 41 %      | 39 %   |
| Sans partenaire, avec enfants           | 24 %          | 26 %   | 35 %   | 35 %   | 41 %      | 39 %   |

**TABLEAU 8. IMPORTANCE DES DIFFERENTES CARACTERISTIQUES D'UN EMPLOI, PAR SEXE, NIVEAU D'EDUCATION ET SITUATION FAMILIALE (SUITE)**

|  | Pas important |        | Neutre |        | Important |        |
|--|---------------|--------|--------|--------|-----------|--------|
|  | Hommes        | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes    | Femmes |
| <i>Des collègues-amis</i>              |               |        |        |        |           |        |
| Total                                  | 13 %          | 12 %   | 22 %   | 21 %   | 65 %      | 67 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 10 %          | 11 %   | 21 %   | 21 %   | 69 %      | 69 %   |
| Bachelier (ESTC)                       | 14 %          | 12 %   | 24 %   | 20 %   | 62 %      | 68 %   |
| Master (ESTL + universitaire)          | 21 %          | 18 %   | 24 %   | 24 %   | 55 %      | 58 %   |
| Partenaire, sans enfants               | 13 %          | 12 %   | 21 %   | 21 %   | 66 %      | 67 %   |
| Partenaire, avec enfants               | 14 %          | 12 %   | 23 %   | 20 %   | 63 %      | 68 %   |
| Sans partenaire, sans enfants          | 12 %          | 14 %   | 19 %   | 20 %   | 69 %      | 65 %   |
| Sans partenaire, avec enfants          | 12 %          | 13 %   | 20 %   | 25 %   | 69 %      | 62 %   |
| <i>Influence sur les autres</i>        |               |        |        |        |           |        |
| Total                                  | 38 %          | 45 %   | 37 %   | 36 %   | 25 %      | 19 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 38 %          | 42 %   | 39 %   | 40 %   | 23 %      | 18 %   |
| Bachelier (ESTC)                       | 40 %          | 49 %   | 35 %   | 34 %   | 25 %      | 17 %   |
| Master (ESTL + universitaire)          | 35 %          | 46 %   | 32 %   | 31 %   | 33 %      | 23 %   |
| Partenaire, sans enfants               | 39 %          | 45 %   | 35 %   | 37 %   | 26 %      | 18 %   |
| Partenaire, avec enfants               | 37 %          | 45 %   | 37 %   | 36 %   | 26 %      | 19 %   |
| Sans partenaire, sans enfants          | 38 %          | 45 %   | 37 %   | 36 %   | 24 %      | 18 %   |
| Sans partenaire, avec enfants          | 40 %          | 45 %   | 37 %   | 37 %   | 23 %      | 17 %   |
| <i>Possibilité de s'enrichir</i>       |               |        |        |        |           |        |
| Total                                  | 19 %          | 23 %   | 35 %   | 37 %   | 46 %      | 40 %   |
| Max. enseignement secondaire supérieur | 17 %          | 20 %   | 36 %   | 37 %   | 47 %      | 43 %   |
| Bachelier (ESTC)                       | 22 %          | 24 %   | 35 %   | 39 %   | 44 %      | 37 %   |
| Master (ESTL + universitaire)          | 23 %          | 29 %   | 32 %   | 33 %   | 46 %      | 38 %   |
| Partenaire, sans enfants               | 18 %          | 23 %   | 35 %   | 36 %   | 47 %      | 42 %   |
| Partenaire, avec enfants               | 20 %          | 24 %   | 36 %   | 38 %   | 44 %      | 38 %   |
| Sans partenaire, sans enfants          | 19 %          | 24 %   | 33 %   | 35 %   | 49 %      | 41 %   |
| Sans partenaire, avec enfants          | 21 %          | 20 %   | 36 %   | 40 %   | 44 %      | 40 %   |

**TABLEAU 8. IMPORTANCE DES DIFFERENTES CARACTERISTIQUES D'UN EMPLOI, PAR SEXE, NIVEAU D'EDUCATION ET SITUATION FAMILIALE (SUITE)**

|   | Pas important |        | Neutre |        | Important |        |
|---|---------------|--------|--------|--------|-----------|--------|
|   | Hommes        | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes    | Femmes |
| <i>Reconnaissance sociale</i>           |               |        |        |        |           |        |
| Total                                   | 20 %          | 18 %   | 31 %   | 27 %   | 49 %      | 55 %   |
| Max. enseignement                       |               |        |        |        |           |        |
| secondaire supérieur                    | 18 %          | 16 %   | 33 %   | 29 %   | 48 %      | 55 %   |
| Bachelier (ESTC)                        | 22 %          | 20 %   | 30 %   | 26 %   | 48 %      | 54 %   |
| Master (ESTL + universitaire)           | 23 %          | 22 %   | 26 %   | 24 %   | 51 %      | 54 %   |
| Partenaire, sans enfants                | 20 %          | 21 %   | 30 %   | 26 %   | 50 %      | 53 %   |
| Partenaire, avec enfants                | 20 %          | 18 %   | 32 %   | 28 %   | 48 %      | 55 %   |
| Sans partenaire, sans enfants           | 20 %          | 19 %   | 29 %   | 28 %   | 50 %      | 54 %   |
| Sans partenaire, avec enfants           | 18 %          | 16 %   | 34 %   | 26 %   | 48 %      | 58 %   |
| <i>Contribution à un monde meilleur</i> |               |        |        |        |           |        |
| Total                                   | 13 %          | 8 %    | 31 %   | 27 %   | 57 %      | 65 %   |
| Max. enseignement                       |               |        |        |        |           |        |
| secondaire supérieur                    | 13 %          | 8 %    | 34 %   | 31 %   | 54 %      | 61 %   |
| Bachelier (ESTC)                        | 14 %          | 8 %    | 28 %   | 24 %   | 58 %      | 68 %   |
| Master (ESTL + universitaire)           | 12 %          | 7 %    | 23 %   | 19 %   | 65 %      | 73 %   |
| Partenaire, sans enfants                | 13 %          | 10 %   | 29 %   | 27 %   | 58 %      | 63 %   |
| Partenaire, avec enfants                | 13 %          | 8 %    | 31 %   | 28 %   | 56 %      | 64 %   |
| Sans partenaire, sans enfants           | 14 %          | 8 %    | 30 %   | 26 %   | 56 %      | 66 %   |
| Sans partenaire, avec enfants           | 10 %          | 6 %    | 30 %   | 24 %   | 60 %      | 70 %   |
| <i>Recours aux capacités</i>            |               |        |        |        |           |        |
| Total                                   | 1 %           | 1 %    | 6 %    | 4 %    | 93 %      | 95 %   |
| Max. enseignement                       |               |        |        |        |           |        |
| secondaire supérieur                    | 2 %           | 1 %    | 8 %    | 7 %    | 90 %      | 92 %   |
| Bachelier (ESTC)                        | 1 %           | 0 %    | 3 %    | 2 %    | 96 %      | 97 %   |
| Master (ESTL + universitaire)           | 1 %           | 0 %    | 2 %    | 1 %    | 97 %      | 99 %   |
| Partenaire, sans enfants                | 1 %           | 1 %    | 5 %    | 4 %    | 93 %      | 96 %   |
| Partenaire, avec enfants                | 1 %           | 1 %    | 6 %    | 5 %    | 93 %      | 94 %   |
| Sans partenaire, sans enfants           | 2 %           | 1 %    | 6 %    | 3 %    | 92 %      | 96 %   |
| Sans partenaire, avec enfants           | 2 %           | 1 %    | 7 %    | 4 %    | 91 %      | 95 %   |

**TABLEAU 8. IMPORTANCE DES DIFFERENTES CARACTERISTIQUES D'UN EMPLOI, PAR SEXE, NIVEAU D'EDUCATION ET SITUATION FAMILIALE (SUITE)**

|                                      | Pas important |        | Neutre |        | Important |        |
|--------------------------------------|---------------|--------|--------|--------|-----------|--------|
|                                      | Hommes        | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes    | Femmes |
| <i>Transmission de connaissances</i> |               |        |        |        |           |        |
| Total                                | 3 %           | 2 %    | 11 %   | 11 %   | 86 %      | 86 %   |
| Max. enseignement                    |               |        |        |        |           |        |
| secondaire supérieur                 | 3 %           | 3 %    | 12 %   | 14 %   | 85 %      | 84 %   |
| Bachelier (ESTC)                     | 2 %           | 2 %    | 11 %   | 9 %    | 87 %      | 89 %   |
| Master (ESTL + universitaire)        | 3 %           | 2 %    | 9 %    | 8 %    | 88 %      | 90 %   |
| Partenaire, sans enfants             | 3 %           | 2 %    | 12 %   | 11 %   | 85 %      | 87 %   |
| Partenaire, avec enfants             | 2 %           | 2 %    | 11 %   | 12 %   | 87 %      | 86 %   |
| Sans partenaire, sans enfants        | 4 %           | 3 %    | 14 %   | 11 %   | 83 %      | 86 %   |
| Sans partenaire, avec enfants        | n.s.          | n.s.   | n.s.   | n.s.   | n.s.      | n.s.   |
| <i>Contrôle sur les autres</i>       |               |        |        |        |           |        |
| Total                                | 38 %          | 46 %   | 38 %   | 38 %   | 24 %      | 16 %   |
| Max. enseignement                    |               |        |        |        |           |        |
| secondaire supérieur                 | 37 %          | 43 %   | 40 %   | 41 %   | 23 %      | 17 %   |
| Bachelier (ESTC)                     | 41 %          | 49 %   | 35 %   | 36 %   | 24 %      | 15 %   |
| Master (ESTL + universitaire)        | 39 %          | 51 %   | 34 %   | 33 %   | 27 %      | 16 %   |
| Partenaire, sans enfants             | 38 %          | 46 %   | 38 %   | 38 %   | 24 %      | 16 %   |
| Partenaire, avec enfants             | 38 %          | 46 %   | 38 %   | 38 %   | 24 %      | 17 %   |
| Sans partenaire, sans enfants        | 40 %          | 47 %   | 37 %   | 36 %   | 23 %      | 17 %   |
| Sans partenaire, avec enfants        | 40 %          | 45 %   | 39 %   | 39 %   | 21 %      | 16 %   |
| <i>Contenu intéressant</i>           |               |        |        |        |           |        |
| Total                                | 1 %           | 1 %    | 6 %    | 4 %    | 93 %      | 95 %   |
| Max. enseignement                    |               |        |        |        |           |        |
| secondaire supérieur                 | 2 %           | 1 %    | 8 %    | 7 %    | 91 %      | 92 %   |
| Bachelier (ESTC)                     | 0 %           | 0 %    | 3 %    | 2 %    | 96 %      | 98 %   |
| Master (ESTL + universitaire)        | 1 %           | 0 %    | 2 %    | 1 %    | 98 %      | 99 %   |
| Partenaire, sans enfants             | 1 %           | 0 %    | 5 %    | 3 %    | 94 %      | 96 %   |
| Partenaire, avec enfants             | 1 %           | 1 %    | 6 %    | 5 %    | 93 %      | 95 %   |
| Sans partenaire, sans enfants        | 1 %           | 1 %    | 7 %    | 4 %    | 91 %      | 95 %   |
| Sans partenaire, avec enfants        | 1 %           | 2 %    | 9 %    | 5 %    | 90 %      | 93 %   |

\* n.s. = non significatif

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

#### 4. L'INFLUENCE DES INTERRUPTIONS DE CARRIERE SUR L'ECART SALARIAL

L'écart salarial entre les hommes et les femmes dépend de nombreux facteurs (Vermandere et al., 2008). Les études suivies, le bagage professionnel, les avis et les préférences, le type et le niveau de fonction, le secteur, la taille de l'entreprise, le type de contrat, etc. sont autant d'éléments qui influent sur le salaire d'un travailleur. On constate une inégalité de répartition entre les hommes et les femmes à travers ces différentes caractéristiques. Plus marquant encore : les femmes sont surreprésentées dans la tranche la moins payée de ces facteurs. Elles affichent plus souvent une orientation d'études plus « douce » que les hommes, travaillent plus souvent dans des secteurs aux salaires plus bas, travaillent plus souvent à temps partiel, etc. et prennent enfin plus souvent que les hommes une interruption de carrière.

TABLEAU 9. L'INFLUENCE DES FACTEURS DE CONTEXTE SUR L'ECART SALARIAL

|  | Modèle 1 | Modèle 2 | Modèle 3 |
|--|----------|----------|----------|
| Régime de travail                                | X        | X        | X        |
| Niveau d'éducation                               |          | X        | X        |
| Domaine de fonction                              |          | X        | X        |
| Niveau de fonction                               |          | X        | X        |
| Domaine de fonction                              |          | X        | X        |
| Responsabilité au niveau du budget               |          | X        | X        |
| Nombre de subordonnés                            |          | X        | X        |
| Secteur  |          | X        | X        |
| Taille de l'entreprise                           |          | X        | X        |
| Type de contrat                                  |          | x        | X        |
| Durée du travail                                 |          | X        | X        |
| Interruption de carrière (chômage)               |          |          | X        |
| Interruption de carrière (raison familiale)      |          |          | X        |
| Interruption de carrière (études)                |          |          | X        |
| Interruption de carrière (activité indépendante) |          |          | X        |
| Interruption de carrière (autre raison)          |          |          | X        |
| Écart salarial                                   | 14,28 %  | 11,54 %  | 9,75 %   |

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

Le tableau 9 illustre dans quelle mesure ces caractéristiques peuvent « épurer » une partie de l'écart salarial entre les sexes. Le modèle 1 représente l'écart salarial tel qu'il a été calculé au tableau 1, avec comme unique correction la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel en calculant les salaires pour un équivalent temps plein. On obtient un écart salarial entre les hommes et les femmes de 14,28 %. Le modèle 2 intègre également les variables contextuelles « classiques » (formation, fonction, secteur,...). Selon cette analyse, l'écart salarial entre un homme et une femme présentant le même

profil serait plus modéré, tout en s'élevant tout de même à 11,54 %. Enfin, pour le modèle 3, nous avons ajouté l'impact de l'interruption de carrière sur le salaire. En prenant un homme et une femme avec le même passé d'interruption de carrière, l'écart salarial diminuerait encore à 9,75 %. En d'autres termes, les interruptions de carrière expliquent effectivement en partie l'écart salarial entre les hommes et les femmes.<sup>4</sup> Une étude antérieure a étonnamment démontré que l'impact (négatif) des interruptions de carrière est plus marqué auprès des hommes que des femmes (Theunissen et al., 2007). Cependant, cette plus grande influence sur le salaire mensuel est plus que compensée par le nombre nettement plus important de femmes que d'hommes qui interrompent leur carrière, entraînant ainsi au final un écart plus élevé entre le salaire moyen des hommes et des femmes.

Le tableau 10 rassemble les résultats des modèles 2 et 3 et prend en compte la situation familiale et la région du travailleur. On constate que l'écart le plus profond se situe auprès des salariés avec un(e) partenaire et des enfants. La différence avec l'écart salarial relativement réduit entre les hommes et les femmes sans partenaire ni enfants est frappante. Au niveau de la répartition en région, c'est en Région flamande que l'écart salarial s'avère le plus marqué.

**TABLEAU 10.** L'INFLUENCE DE L'INTERRUPTION DE CARRIÈRE SUR L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES, PAR SITUATION FAMILIALE ET RÉGION

|   | Modèle 2 | Modèle 3 | Différence (ppt) |
|---|----------|----------|------------------|
| Population totale (n = 63.085)            | 11,54 %  | 9,75 %   | 1,79             |
| <i>Situation familiale</i>                |          |          |                  |
| Partenaire, sans enfants (n = 14.324)     | 9,97 %   | 8,96 %   | 1,01             |
| Partenaire, avec enfants (n = 23.716)     | 13,22 %  | 11,50 %  | 1,72             |
| Sans partenaire, sans enfants (n = 8.114) | 5,15 %   | 3,58 %   | 1,57             |
| Sans partenaire, avec enfants (n = 4.419) | 11,30 %  | 9,07 %   | 2,22             |
| <i>Région du travailleur*</i>             |          |          |                  |
| Région de Bruxelles capitale (n = 9.287)  | 8,71 %   | 8,15 %   | 0,56             |
| Région flamande (n = 47.563)              | 12,47 %  | 10,59 %  | 1,87             |
| Région wallonne (n = 6.235)               | 8,14 %   | 5,89 %   | 2,25             |

\* Par rapport aux chiffres de l'ONSS, le pourcentage de personnes interrogées pour l'Enquête des Salaires de Références disposant d'un emploi en Région flamande est surreprésenté, tandis que les personnes travaillant en Région wallonne sont elles sous-représentées.

Source : Enquête des Salaires 2008 de Références

<sup>4</sup> Le terme 'Interruption de carrière' est pris dans un sens large et implique tant les périodes de chômage que les interruptions de carrière pour raison familiale, études, activité d'indépendant ou autres.

En moyenne, l'interruption de carrière est responsable de 1,79 ppt dans l'écart des salaires entre les sexes. Au niveau des situations familiales, l'impact le plus marqué se situe auprès des parents célibataires, avec une variation de 2,22 ppt de l'écart salarial entre les deux modèles. Il convient malgré tout de souligner que dans le cas de salariés avec enfants et partenaire, l'influence des interruptions de carrière reste de 1,72 ppt.

Entre les différentes régions, on constate également de nettes différences. Quand on se penche sur les personnes travaillant en Région bruxelloise, les interruptions de carrière ne justifient plus que 0,56 ppt de l'écart salariale entre les hommes et les femmes. En revanche, en Région wallonne, leur impact s'élève à 2,25 ppt. La Région flamande se situe pour sa part entre les deux, les interruptions de carrière étant responsables de 1,87 ppt de l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

**BIBLIOGRAPHIE**

Delmotte J., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L. (2009), *De samenstelling van de loonkloof*, Wagegap discussion paper (www.wagegap.be), 45 p.

Theunissen G. & Sels L. (2006), *Waarom vrouwen beter verdienen (maar mannen meer krijgen). Een kritisch essay over de sekseloonkloof*, Acco, Leuven, 103 p.

Theunissen G., Verbruggen M., Forrier A. & Sels L. (2007), *Career sidestep, wage setback? The impact of different types of career breaks on wages*, WSE report 2007/1, 19 p.

Vermandere C., Vandekerckhove S., Vandenbrande T. & Sels L. (2008), *Naar een verklaring van de loonkloof. Aanvangsrapport*. (www.wagegap.be), 45 p.

## ANNEXE

TABLEAU 2BIS. PART DE SALARIES BENEFICIANT D'UN AVANTAGE EXTRALEGAL (PAR TYPE D'AVANTAGE, NIVEAU DE LA FONCTION EXERCEE ET SECTEUR)

|   | Indemnisa-<br>tion de<br>déplace-<br>ment | Assurance<br>hospitalisa-<br>tion | Chèques<br>repas | Plan de retraite/<br>assurance de<br>groupe | Prime de<br>naissance /<br>de mariage | Gsm   | Carte<br>essen-<br>ce | Véhicule<br>de<br>fonction | Ordina-<br>teur<br>portable/<br>PC | Indemnité<br>forfaitaire<br>nette | Inter-<br>net | Indem-<br>nité<br>journa-<br>lière | (Contribu-<br>tion à)<br>crèche |
|---|---|-----------------------------------|------------------|---|---------------------------------------|-------|-----------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Total                                     | 63/65                                     | 59/53                             | 54/53            | 47/36                                       | 41/31                                 | 31/17 | 22/11                 | 22/10                      | 19/12                              | 19/12                             | 11/7          | 10/5                               | 6/6                             |
| <i>Niveau de fonction</i>                 |   |                                   |                  |   |                                       |       |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Cadre supérieur                           | 42/48                                     | 64/50                             | 51/49            | 58/41                                       | 34/29                                 | 34/29 | 57/32                 | 58/30                      | 58/43                              | 44/28                             | 29/24         | 12/5                               | 6/3                             |
| Cadre moyen                               | 50/56                                     | 67/59                             | 58/58            | 55/49                                       | 39/32                                 | 39/32 | 38/28                 | 38/27                      | 37/30                              | 31/24                             | 21/15         | 12/6                               | 7/6                             |
| Travailleur<br>professionnel              | 58/65                                     | 67/63                             | 59/61            | 56/45                                       | 35/29                                 | 35/29 | 29/16                 | 29/15                      | 32/21                              | 25/17                             | 19/10         | 12/6                               | 7/7                             |
| Personnel exécutif                        | 68/66                                     | 50/41                             | 51/42            | 38/24                                       | 32/20                                 | 32/20 | 12/5                  | 11/4                       | 6/4                                | 10/7                              | 4/3           | 8/4                                | 4/4                             |
| Personnel<br>administratif                | 67/65                                     | 56/54                             | 55/55            | 31/33                                       | 38/27                                 | 38/27 | 7/4                   | 6/3                        | 8/5                                | 8/6                               | 5/4           | 5/3                                | 9/7                             |
| <i>Secteur primaire</i>                   |   |                                   |                  |   |                                       |       |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Agriculture et<br>horticulture            | 60/63                                     | 38/28                             | 39/35            | 31/35                                       | 25/13                                 | 25/13 | 18/6                  | 18/6                       | 14/7                               | 11/6                              | 12/2          | 10/5                               | 6/1                             |
| <i>Secteur secondaire</i>                 |   |                                   |                  |   |                                       |       |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Métallurgie                               | 74/76                                     | 60/56                             | 61/65            | 61/63                                       | 35/23                                 | 35/23 | 18/12                 | 17/10                      | 13/13                              | 14/12                             | 6/6           | 10/4                               | 2/1                             |
| Chimie                                    | 73/73                                     | 80/72                             | 59/75            | 77/70                                       | 39/31                                 | 39/31 | 19/13                 | 16/11                      | 17/20                              | 17/12                             | 9/10          | 7/4                                | 3/3                             |
| Pharmaceutique                            | 64/67                                     | 87/77                             | 70/74            | 86/75                                       | 46/32                                 | 46/32 | 37/27                 | 37/25                      | 37/32                              | 30/20                             | 30/23         | 15/12                              | 2/3                             |
| Alimentation                              | 72/76                                     | 59/47                             | 69/59            | 65/50                                       | 35/23                                 | 35/23 | 20/13                 | 19/11                      | 16/12                              | 15/11                             | 8/5           | 7/4                                | 2/3                             |
| Construction                              | 59/57                                     | 28/42                             | 33/53            | 30/55                                       | 20/14                                 | 20/14 | 34/19                 | 38/15                      | 15/12                              | 18/13                             | 7/5           | 9/2                                | 2/0                             |
| Bois                                      | 67/68                                     | 40/34                             | 41/45            | 31/39                                       | 26/14                                 | 26/14 | 14/10                 | 13/10                      | 9/10                               | 10/9                              | 5/5           | 6/2                                | ½                               |
| Textile                                   | 60/69                                     | 32/31                             | 79/52            | 28/19                                       | 22/15                                 | 22/15 | 15/5                  | 14/5                       | 14/5                               | 14/8                              | 5/2           | 4/6                                | 0/1                             |
| Approvisionnement<br>en énergie et en eau | 63/77                                     | 82/77                             | 83/92            | 70/66                                       | 57/47                                 | 57/47 | 41/23                 | 40/12                      | 28/17                              | 27/13                             | 34/19         | 10/3                               | 8/2                             |
| <i>Secteur tertiaire</i>                  |   |                                   |                  |   |                                       |       |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Informatique                              | 35/51                                     | 74/77                             | 69/75            | 73/77                                       | 27/28                                 | 27/28 | 67/46                 | 66/45                      | 55/44                              | 39/29                             | 37/27         | 18/11                              | 3/3                             |
| Banque et assurance                       | 70/77                                     | 81/71                             | 81/80            | 87/75                                       | 57/42                                 | 57/42 | 28/10                 | 28/9                       | 25/9                               | 29/16                             | 27/14         | 8/4                                | 14/9                            |
| Consultance                               | 41/57                                     | 71/59                             | 65/68            | 76/63                                       | 28/23                                 | 28/23 | 61/26                 | 62/26                      | 55/28                              | 50/30                             | 27/12         | 24/10                              | 6/2                             |

**TABLEAU 2BIS. PART DE SALAIRES BENEFICIANT D'UN AVANTAGE EXTRALEGAL (PAR TYPE D'AVANTAGE, NIVEAU DE LA FONCTION EXERCEE ET SECTEUR) SUITE**

|                                     | Indemnisa-<br>tion de<br>déplace-<br>ment | Assurance<br>hospitalisa-<br>tion | Chèques<br>repas | Plan de retraite/<br>assurance de<br>groupe | Prime de<br>naissance /<br>de mariage | Gsm   | Carte<br>essen-<br>ce | Véhicule<br>de<br>fonction | Ordina-<br>teur<br>portable/<br>PC | Indemnité<br>forfaitaire<br>nette | Inter-<br>net | Indem-<br>nité<br>journa-<br>lière | (Contribu-<br>tion à)<br>crèche |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|------------------|---|---------------------------------------|-------|-----------------------|----------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Total                               | 63/65                                     | 59/53                             | 54/53            | 47/36                                       | 41/31                                 | 31/17 | 22/11                 | 22/10                      | 19/12                              | 19/12                             | 11/7          | 10/5                               | 6/6                             |
| Transport                           | 18/14                                     | 54/57                             | 61/69            | 43/55                                       | 32/23                                 | 34/20 | 18/14                 | 17/10                      | 12/12                              | 14/12                             | 6/5           | 8/4                                | 3/2                             |
| Commerce                            | 33/11                                     | 40/29                             | 40/36            | 45/30                                       | 19/11                                 | 36/10 | 33/11                 | 33/9                       | 21/6                               | 23/10                             | 13/3          | 11/3                               | 2/3                             |
| Télécommunication                   | 51/19                                     | 79/75                             | 63/68            | 69/68                                       | 37/31                                 | 71/41 | 51/19                 | 51/18                      | 47/26                              | 37/16                             | 46/31         | 11/4                               | 11/9                            |
| Publicité en média                  | 38/29                                     | 53/49                             | 59/58            | 51/50                                       | 25/19                                 | 51/35 | 38/29                 | 38/26                      | 37/25                              | 30/26                             | 26/15         | 9/5                                | 7/4                             |
| Sélection et formation              | 53/40                                     | 73/76                             | 83/82            | 76/70                                       | 36/33                                 | 56/40 | 53/40                 | 53/40                      | 43/25                              | 44/42                             | 18/8          | 15/9                               | 5/5                             |
| Tourisme                            | 20/8                                      | 45/52                             | 66/71            | 34/37                                       | 18/21                                 | 28/15 | 20/8                  | 21/8                       | 21/10                              | 25/14                             | 7/5           | 9/7                                | 2/2                             |
| Horeca                              | 12/4                                      | 28/27                             | 23/25            | 18/13                                       | 16/11                                 | 14/8  | 12/4                  | 11/4                       | 8/4                                | 10/8                              | 4/3           | 5/4                                | 2/2                             |
| Autres services                     | 30/10                                     | 51/32                             | 44/36            | 42/21                                       | 27/13                                 | 37/14 | 30/10                 | 31/9                       | 18/5                               | 21/11                             | 9/3           | 13/5                               | 3/3                             |
| <i>Secteur quaternaire</i>          |   |                                   |                  |   |                                       |       |                       |                            |                                    |                                   |               |                                    |                                 |
| Soins de santé                      | 9/4                                       | 61/52                             | 44/38            | 33/19                                       | 32/22                                 | 18/6  | 9/4                   | 10/3                       | 13/3                               | 11/6                              | 8/1           | 3/3                                | 8/6                             |
| Enseignement                        | 1/0                                       | 15/11                             | 8/5              | 9/6   | 24/16                                 | 9/2   | 1/0                   | 2/0                        | 16/6                               | 6/3                               | 5/2           | 2/1                                | 4/3                             |
| Autorités fédérales                 | 2/1                                       | 55/54                             | 26/21            | 8/7   | 46/36                                 | 16/11 | 2/1                   | 2/1                        | 9/5                                | 15/8                              | 4/3           | 10/7                               | 12/12                           |
| Services sociaux                    | 10/3                                      | 52/45                             | 56/47            | 39/18                                       | 35/21                                 | 29/11 | 10/3                  | 11/2                       | 15/6                               | 12/8                              | 7/1           | 6/3                                | 7/5                             |
| Autorités locales                   | 3/2                                       | 73/79                             | 73/81            | 13/9  | 47/46                                 | 25/9  | 3/2                   | 3/1                        | 7/4                                | 7/3                               | 4/1           | 3/2                                | 5/5                             |
| Autorités régionales<br>communautés | 8/1                                       | 80/82                             | 86/88            | 20/11                                       | 47/37                                 | 33/20 | 8/1                   | 8/1                        | 19/15                              | 10/3                              | 12/7          | 13/7                               | 25/25                           |
| Secteur socioculturel               | 4/2                                       | 41/34                             | 49/47            | 23/20                                       | 23/15                                 | 26/17 | 4/2                   | 5/3                        | 16/9                               | 15/11                             | 8/6           | 5/3                                | 3/5                             |
| Autorités<br>internationales        | 5/2                                       | 57/56                             | 33/32            | 41/45                                       | 49/32                                 | 22/14 | 5/2                   | 4/3                        | 12/8                               | 8/10                              | 4/5           | 13/5                               | 20/18                           |

Source: Enquête des Salaires 2008 de Références