

## **L'équité salariale entre les hommes et les femmes**

Anne-Marie Dieu

CESEP

Décembre 2010

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes semble un sujet dépassé pour beaucoup. Il est en effet très courant d'entendre le genre d'affirmations suivantes, tant de la part d'employeurs que de travailleurs : "il n'y a aucune discrimination salariale dans notre entreprise puisque une même fonction est rémunérée de la même manière si elle est remplie par un homme ou par une femme ; les seules différences salariales éventuelles sont liées à l'ancienneté, au diplôme ou au temps de travail". Or ces affirmations, souvent de bonne foi, ne tiennent compte ni des discriminations directes ni surtout des discriminations indirectes touchant les salaires féminins. Elles ignorent notamment les nombreuses recherches qui ont mis en avant la sous-estimation systématique des fonctions et emplois majoritairement occupés par des femmes et la non reconnaissance des compétences mises en oeuvre pour accomplir ces métiers et fonctions (1,2,3,4). Nous nous proposons dans cette analyse de faire le point sur cette question.

### **1 L'écart salarial entre hommes et femmes : les données**

La Belgique est un des pays de l'Europe qui présente un des plus petit écart salarial entre les femmes et les hommes mais il reste néanmoins significatif. Selon les bases de calcul utilisées et les secteurs d'activité il oscille entre 12 et 24%. Ces différences dépendent des bases de données utilisées. Par exemple, si on prend en compte le salaire des travailleurs et travailleuses à temps partiel ou non. Les derniers chiffres sur lesquels se basent les estimations (chiffres de 2006) n'incluaient pas tous les secteurs d'activité, ni les entreprises de moins de 10 travailleurs. Cependant, les chercheurs ont tenté d'approcher la réalité de l'ensemble des secteurs et entreprises en recoupant diverses sources d'informations et base de données. Les calculs relatifs à l'écart salarial sont assez complexes. Nous renvoyons le lecteur ou la lectrice intéressé-e au rapport édité par l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes en 2009 (5)

Selon les constats de l'Institut, entre 1999 et 2006, on constate une très légère tendance à la baisse de l'écart salarial entre les travailleurs à temps plein. Cependant, les femmes se situent plus souvent dans les catégories salariales inférieures et les hommes dans les catégories salariales supérieures.

Globalement,» une femme sur deux gagne moins de 2.250 euros bruts par mois alors que ce n'est le cas que pour quatre hommes sur dix. A partir de 2.000 euros bruts, les femmes sont en général en retard par rapport aux hommes. Pour les catégories allant de 2.500 à 3.500 euros bruts, les différences entre les femmes et les hommes sont toutefois relativement faibles avec une brusque chute dans la proportion de femmes gagnant plus de 3.500 euros. Presque deux hommes sur dix gagnent plus de 3.500 euros bruts par mois alors que seule une femme sur dix a un tel salaire. Et plus le salaire brut mensuel augmente, plus la différence est grande car seul 1 % des femmes ont un salaire brut de plus de 6.000 euros par mois alors que c'est le cas pour presque 3 % des hommes.» ( p 29, rapport 2009)

Les données reprises dans les calculs concernant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ne reprennent pas les avantages extra-légaux et les autres formes de rémunération que le salaire. Des sondages et des études partielles révèlent des disparités entre les femmes et les hommes à cet égard mais ce relevé n'est pas systématiquement réalisé auprès de l'ensemble des employeurs.

Certaines études ont mis à jour que, dans une même fonction, les femmes cadres gagnent 10 à 15% de moins que les hommes et ont moins d'avantages extra-légaux. Les salaires des cadres sont en effet hors barèmes et sont définis par la négociation initiale entre l'employeur et le candidat au poste. De la même manière, pour d'autres fonctions que les fonctions de cadres, on a constaté que les femmes ne mettaient pas en valeur de la même manière que les hommes leurs compétences et expérience antérieure et étaient souvent engagées à des barèmes inférieurs aux hommes au sein d'une même catégorie barémique.

Plus globalement, ce qui pose problème est la manière dont les fonctions et métiers majoritairement exercés par des femmes sont évalués. Les descriptions de fonctions sont majoritairement défavorables aux fonctions qui sont exercées principalement par des femmes. C'est ce que nous développons dans le point 4.1 et 4.2.

## **2. La législation et les conventions de travail**

Différents accords, législations et conventions belges traitent de la nécessité d'introduire l'équité salariale.

Le principe de rémunération égale pour un travail de nature équivalente est reconnu pour la première fois dans la Convention Collective de Travail nr. 25 du 15 octobre 1975. Il y est mentionné que les systèmes d'évaluation de fonction ne doivent en aucun cas conduire à la discrimination, ni par le choix des critères, ni par l'évaluation de ces critères, ni par le système de conversion des points de fonction en points de rémunération.

Un arrêté royal du 14 juillet 1987 commande également la production d'un rapport annuel sur l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les entreprises.

Le principe de la rémunération égale entre les femmes et les hommes est ensuite repris dans la loi du 7 mai 1999 sur le traitement égal des femmes et des hommes au regard des conditions de travail. Dans la loi, il est explicitement mentionné que sous les termes « conditions de travail », on doit comprendre aussi la problématique des rémunérations avec les classifications de métiers qui y sont liées.

Dans les accords intersectoriels de 1999-2000, les partenaires sociaux ont convenu que les secteurs dans lesquels le système de classification des fonctions conduit à l'inégalité de chances entre hommes et femmes procéderont à une révision de ces systèmes. Lors de la conclusion de l'Accord intersectoriel national de 2001-2002, il a été décidé de maintenir l'effort initié dans le précédent accord en stimulant le recours à des systèmes analytiques ou équivalents de classification de fonctions. L'Accord Intersectoriel de 2007-2008 rappelle également les engagements des accords antérieurs en la matière et appelle à l'introduction des classifications de fonctions analytiques sexuellement neutres.

Le PAN belge de 1999 a axé ses mesures anti-discrimination sur la 'résorption' des inégalités salariales (en indiquant 'afin de promouvoir l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale, il faut que les classifications de fonctions soient rendues sexuellement neutres') et le PAN 2000 a confirmé cette approche.

Si l'égalité-et même l'équité- salariales sont donc des objectifs clairement affichés par le législateur et les partenaires sociaux, il n'existe pas à l'heure actuelle de système imposé pour aboutir à l'équité salariale ni de sanctions dans les cas de non réalisation de ces objectifs. Seules les discriminations directes sont susceptibles d'être sanctionnées. Il s'agit de cas où une femme et un homme occupent exactement la même fonction, ont exactement le même diplôme, ou un diplôme très proche, le même nombre d'années d'expérience professionnelle et ne sont pourtant pas rémunérés de la même manière. Ces cas ne sont pas inexistantes mais ils sont rares. La plupart du temps, les discriminations entre fonctions sont indirectes et les mettre à jour demande une analyse en profondeur sur les intitulés et descriptions de fonctions, les systèmes d'évaluation et de rémunération en vigueur dans l'entreprise.

L'organe fédéral compétent en la matière est l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes.

Les partenaires sociaux se sont peu à peu emparés de la question de l'égalité entre femmes et hommes. Les syndicats ont ratifié une charte spécifique pour l'égalité des femmes et des hommes en 2004. Les syndicats en associations avec des parlementaires ont également désigné le 31 mars comme l' "Equity pay day" en Belgique. Ce jour a été choisi car il signifie que les femmes devraient travailler 3 mois de plus que leur collègues masculins pour obtenir le même salaire.

### **3. Les outils à disposition des partenaires sociaux**

Les partenaires sociaux (représentants des travailleurs et des employeurs) négocient annuellement des accords intersectoriels dans lesquels le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes est inclus depuis 1999 (voir supra). Il appartient ensuite aux représentants des travailleurs de mettre en œuvre les actions nécessaires au niveau du secteur d'activité ou de l'entreprise pour atteindre les objectifs fixés. Il existe différents outils devant être fournis par les employeurs aux représentants des travailleurs des entreprises qui doivent, en tout ou en partie, contenir des informations concernant l'égalité entre femmes et hommes dans l'entreprise. Malheureusement, ces outils sont trop peu utilisés par les représentants des travailleurs car encore trop peu connus.

#### *Le rapport annuel sur l'égalité des chances*

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un outil spécifique à l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce rapport doit être établi chaque année et remis au Conseil d'entreprise. A défaut de Conseil d'entreprise, pour les entreprises de moins de 100 travailleurs, il doit être remis à la délégation syndicale en même temps que les informations concernant la situation de l'emploi dans l'entreprise. Ce rapport doit fournir des informations sur les objectifs à atteindre en matière d'égalité femme/homme, les étapes pour y arriver et le timing pour atteindre ces objectifs.

#### *Les informations économiques et financières*

Une fois par an, la direction d'une entreprise doit fournir les informations économiques et financières concernant l'entreprise afin de permettre aux travailleurs de comprendre la politique menée et les raisons et objectifs de sa gestion, particulièrement en matière d'emploi, d'organisation du travail et du personnel. Ces informations doivent être suffisamment complètes et précises sur les activités de l'entreprise, les

résultats et les perspectives économiques. Ce rapport doit également fournir des informations sur les objectifs à atteindre en matière d'égalité femmes/hommes, les étapes pour y arriver et le timing pour atteindre ces objectifs.

### *Le bilan social*

Il contient les données spécifiques à l'emploi dans l'entreprise. Il doit être remis au Conseil d'entreprise ou, à défaut à la délégation syndicale. Il peut être consulté par tous les travailleurs de l'entreprise.

Le bilan social fournit un grand nombre d'informations permettant d'avoir une «visibilité» sur la politique du personnel ainsi que sur la politique d'égalité. Il donne, par exemple, le nombre de travailleurs par sexe mais aussi en fonction du temps de travail. Il renseigne sur les mouvements de personnel (engagements et départs) survenus dans l'entreprise mais aussi sur les formations pour les travailleurs.

### *L'information sur l'emploi – La CCT 9*

Cette convention fournit principalement des informations sur l'emploi au sein de l'entreprise. La loi prévoit qu'en matière d'emploi, l'employeur doit informer préalablement les membres du Conseil d'entreprise de toute prise de décision. Concrètement, il doit associer les travailleurs à la marche de l'entreprise et à sa politique prévisionnelle de l'emploi. Ces informations concernent, par exemple, la structure de l'emploi au sein de l'entreprise, c'est-à-dire la répartition de l'effectif en fonction du sexe, de l'âge, de la catégorie professionnelle...

On voit que ces différents outils se recoupent en matière d'informations sur l'égalité hommes-femmes dans l'entreprise. A priori, ces outils semblent donc très complets et devraient permettre un réel pilotage en matière d'égalité salariale. Mais dans la pratique il y a loin de la coupe aux lèvres. Sans doute à la fois par manque d'information, de formation et d'intérêt pour la question. L'absence de contraintes légales, la complexité de la question de l'égalité et de l'équité salariale, les priorités des syndicats n'aident pas à faire avancer le combat.

## **4. Les causes de l'écart salarial entre les femmes et les hommes**

### **4.1. La ségrégation horizontale des métiers et la dévalorisation des métiers majoritairement féminins**

Comme dans la plupart des pays, les femmes sont, en Belgique, majoritaires dans certains secteurs d'activité et certains métiers. Par ailleurs, elles sont absentes ou quasi absentes dans un grand nombre de professions. Autrement dit, les femmes sont majoritaires dans une gamme de métiers peu étendue. Ces métiers majoritairement féminins sont également moins bien rémunérés que les métiers majoritairement masculins. Les métiers où la proportion de femmes dépasse les 90% sont : auxiliaire de soins, aide familiale, métiers de la petite enfance, enseignement maternel et primaire, nettoyage, métiers de l'horeca, caissière, secrétaire.

La réflexion sur la valorisation des métiers majoritairement féminin, notamment en mettant à jour l'ensemble des compétences qu'ils mobilisent et les difficultés liées aux conditions de leur exercice, n'est pas encore très développée en Belgique, contrairement au Québec par exemple. Même le rapport de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes ne remet pas en question la sous-évaluation des métiers occupés en majorité par des femmes de manière globale. Il s'agit pourtant à nos yeux de l'enjeu le plus fondamental en matière d'équité salariale. La dévalorisation salariale des métiers majoritairement féminin est en effet au cœur de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes. Cette dévalorisation est également significative des priorités de notre société quand on sait qu'elle touche notamment tous les métiers de l'éducation et du soin aux personnes !

Des initiatives gouvernementales ont par contre été développées pour favoriser l'investissement des femmes dans des métiers majoritairement masculins, comme des programmes d'information envers les jeunes filles sur les professions scientifiques et informatiques (voir notamment les projets Newtonia et ADA) ou des campagnes de promotion des femmes dans les métiers masculins (comme les campagnes pour la promotion des femmes dans les métiers de la construction). Ces campagnes visent à provoquer un changement de mentalité sur le terrain, au niveau des jeunes femmes elles-mêmes, des enseignant-es, des employeurs et des travailleurs. De nouveau, il s'agit d'incitation et non d'obligation.

## 4.2. Les classifications et évaluation de fonctions : la sous-estimation des fonctions majoritairement féminines

### Egalité et équité salariale

Il a lieu de distinguer l'égalité salariale (à travail égal, salaire égal) de l'équité salariale (à travail équivalent, salaire équivalent).

*L'égalité salariale* consiste à rémunérer de la même manière les hommes et les femmes qui occupent une même fonction : par exemple deux comptables, un homme et une femme, doivent être rémunérés de la même manière s'ils ont le même diplôme et la même ancienneté dans la fonction ou une fonction équivalente. Une femme ayant un diplôme de comptable et 5 ans d'ancienneté dans la société recevra donc un salaire identique à celui de son collègue homme présentant le même profil. Déjà dans ces cas des problèmes peuvent se poser si par exemple une expérience antérieure comme employé est prise en considération pour l'homme et pas pour la femme. Une autre façon d'introduire de l'inégalité salariale est de donner deux intitulés différents à deux fonctions qui en fait sont identiques et d'en rémunérer une moins que l'autre. Ces cas sont plus fréquents que l'on ne l'imagine. En France, La Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) en a mis à jour un certain nombre (6).

*L'équité salariale* suppose de rémunérer de la même manière les emplois de valeur égale. Les emplois de valeur égale peuvent donc avoir des intitulés différents, avoir même des contenus différents, mais être comparables en termes de compétences utilisées, de responsabilité, de conditions de travail. Ainsi un-e responsable financier-e et un-e responsable des ressources humaines occupent des fonctions qui sont fortement équivalentes. Pourtant dans nombre d'entreprises, la fonction de responsable financier, plus souvent occupée par un homme, est survalorisée par rapport à celle de responsable des ressources humaines, plus souvent occupée par une femme. Une même différence s'observe entre les métiers à connotation technique (plus souvent occupés par des hommes) et les métiers à connotation sociale, éducative ou relationnelle (plus souvent occupés par des femmes). Si on veut atteindre l'équité salariale, il faut donc analyser de manière critique l'ensemble des descriptions de fonctions et établir des équivalences entre différentes fonctions et métiers selon des critères de référence identiques et établis sur base de l'ensemble des fonctions (et pas en prenant comme référence les fonctions majoritairement occupées par des hommes).

Pour mettre en place un réel processus d'équité salariale, il faut non seulement pouvoir comparer les fonctions entre elles sur base de critères de référence communs mais aussi inclure :

- une réflexion sur les biais sexistes possibles dans l'identification et la valorisation des critères utilisés pour les classifications de fonctions, y compris dans les classifications analytiques qui sont généralement considérées comme plus neutres mais qui peuvent aussi contenir des biais sexistes. (voir paragraphe suivant)

- un travail d'ajustement salarial des fonctions majoritairement occupées par des femmes par rapport à celles occupées majoritairement par des hommes quand elles ont été dévaluées.

### La sous-estimation des fonctions majoritairement féminines

Historiquement, les classifications de fonctions ont débuté dans des milieux de travail à dominance masculine et les syndicats ouvriers ont été très actifs pour faire reconnaître les compétences et le degré de pénibilité d'une série de métiers. Les métiers et fonctions majoritairement féminins n'ont pas bénéficié de cet apport du combat syndical. Ceci est peu à peu en train de changer mais encore beaucoup trop peu de délégués syndicaux de terrain sont formés pour mener cette lutte. De plus, les femmes travaillent dans des secteurs où le niveau de syndicalisation est moins élevé que dans les secteurs majoritairement masculins. C'est aussi un combat difficile car il a un coût certain et ne profite pas directement à toutes les fonctions et métiers puisqu'il vise un rattrapage pour les fonctions qui ont été inéquitablement évaluées, et donc généralement des fonctions à composante féminine forte. Les hommes seront donc moins motivés à porter cette revendication.

Les recherches menées sur les descriptions et classifications de fonctions ont dégagé les éléments suivants :

- Entre des fonctions au contenu identique et mobilisant des compétences identiques mais dont l'intitulé différait, les fonctions occupées par des femmes étaient rémunérées de 10 à 15% de moins que celles occupées par des hommes (exemple : secrétaire de direction (fonction occupée par une femme) et assistant de direction (fonction occupée par un homme))

- Les classifications de fonctions prennent beaucoup plus en compte les compétences, connaissances et conditions de travail relevant des métiers et fonctions «masculins» que «féminins». Ainsi la force physique, les conditions de travail à l'extérieur ou dans des températures non standards sont des critères pris en compte dans les descriptions de fonctions pour caractériser la difficulté ou la pénibilité de certains métiers occupés majoritairement par des hommes, mais les critères tels que le travail dans le stress et le bruit des enfants, le travail face à des personnes agressives, le travail dans des positions physiques répétitives et pénibles pour le dos...., ne sont pas pris en



compte quand il s'agit d'évaluer la difficulté et les conditions de travail de métiers ou fonctions exercées majoritairement par des femmes.

- Par ailleurs, des critères qui sont pris en compte pour décrire et pondérer des fonctions et métiers « masculins » sont « désactivés » quand il s'agit d'évaluer des fonctions majoritairement occupées par des femmes : par exemple le fait de soulever des poids lourds est pris en compte dans les secteurs de la construction mais pas dans le secteur du nettoyage ou dans les secteurs infirmier et de l'aide et du soin à domicile (où il faut pourtant porter des personnes handicapées et souvent fort lourdes, par exemple pour la mise au lit ou la toilette) ou encore dans le secteur de la puériculture (porter des petits enfants en jardin d'enfants)

Rachel Silvera et Sandrine Lumière ont ainsi étudié des « paires de métiers » comparables mais évalués de manière différente dans différentes entreprises. Il s'agit notamment des métiers suivants : agents d'entretiens (femmes) et agents techniques (hommes); infirmières et agents-chefs hospitalier, gestionnaires (femmes) et agents techniques. Leur analyse (minutieuse) est éclairante ! (2)

### L'évaluation de la situation dans les entreprises

Une recherche menée par l'unité de recherche EGID, en partenariat avec une université flamande et un bureau de consultance spécialisé en classification de fonctions, a abouti au constat d'un certain manque de connaissance et d'intérêt en matière d'équité salariale au niveau des entreprises tant de la part de la direction, que des syndicats ou des travailleurs (4). Le problème est mal connu et les différences salariales sont souvent expliquées par des causes « objectives » (temps partiel, type de travail effectué par les femmes, niveau de diplôme, ancienneté). Les systèmes de classification de fonctions sont peu interrogés, ils sont appréhendés comme neutres. Il en va de même pour les procédures de sélection.

Dans les entreprises utilisant des classifications de fonctions analytiques, la mise en place de celles-ci a permis de clarifier les règles du jeu et a donné l'opportunité aux femmes de se situer dans la grille des fonctions organisationnelles. Il faut cependant que les critères de référence aient été interrogés au niveau du genre pour que ce passage aux descriptions analytiques soit réellement porteur d'égalité .

Mais la plupart des entreprises n'utilisent pas des systèmes de classification analytiques mais soit des « systèmes maison » cadencés et validés par les syndicats, soit des systèmes sectoriels auxquels il est difficile de toucher.

Ainsi, selon une enquête réalisée par une université flamande en 2005 "4 entreprises sur 10 appliquent un système propre à un ou plusieurs groupes de travailleurs. C'est le cas pour la moitié des grandes entreprises (plus de 50 travailleurs) et pour un tiers des PME. Les systèmes propres aux entreprises se fondent principalement sur l'intuition et l'expérience." (7)

Les systèmes sectoriels en matière de classification de fonctions restent encore dominants en Belgique alors que ces systèmes n'ont pas été conçus sur le modèle de classification analytique et équitable. Ce sont surtout les entreprises de moins de 50 travailleurs qui utilisent ce type de classifications de fonctions.

Il est difficile de connaître les pratiques exactes de chaque entreprise en la matière, seules les « contrevenantes » ou les « pionnières » faisant éventuellement parler d'elles.

L'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes est chargé de suivre de manière attentive ce dossier et de réaliser des rapports annuels sur son avancement. Il a fait réaliser plusieurs recherches sur les classifications de fonctions sexuellement neutres entre 2001 et 2006 ( projet EVA) et édicté une série de recommandations pour éliminer l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Cependant, à l'heure actuelle, les textes ne sont pas contraignants et des sanctions ne sont pas mises en œuvre pour les entreprises qui n'entament pas le travail d'analyse des fonctions sous l'angle du genre.

Compte tenu du caractère peu explicite des classifications de fonctions, les salariés sont souvent quelque peu démunis pour diagnostiquer leur situation et pour mener des recours contre celle-ci.

### **4.3. La ségrégation verticale : le plafond de verre**

Les femmes se font de plus en plus rares au fur et à mesure que les échellons hiérarchiques s'élèvent. C'est parmi les dirigeants que l'écart salarial est le plus important, à savoir 33%. Seuls 23% de ces dirigeants sont des femmes (rapport IEFH, 2009). Les exigences de présentisme, de mobilité, de disponibilité temporelle qui sont encore très souvent associées aux postes de direction font encore obstacle à l'accès des femmes à ceux-ci. La manière dont les entreprises repèrent et forment les personnes à «haut potentiel», en s'arrêtant souvent à l'âge de 35 ans, est défavorable aux femmes, puisque c'est entre 28 et 35 ans que la majorité d'entre elles deviennent mères. Le recrutement «entre pairs» dans les milieux dirigeants ferme également la porte à la promotion de femmes compétentes. Ce plafond de verre existe dans les secteurs mar-

chand et non marchand, même dans les secteurs où la majorité du travail est effectué par des femmes !

Il n'y a pas de législation particulière pour briser de plafond de verre. De nouveau, comme pour la ségrégation horizontale, il y existe des mesures d'encouragement mais pas de mesures contraignantes. Notons que la fonction publique fédérale a développé une formule d' "assessment" pour l'accès aux postes de hauts fonctionnaires : les femmes peuvent passer une série d'examens et de mise en situation afin de se tester par rapport aux exigences de ces fonctions. Une proposition de loi a été déposée pour augmenter la proportion de femmes dans les Conseils d'administration via des quotas.

## **5. La question du temps partiel**

A côté de la question des métiers et des fonctions, le temps partiel est un facteur, souvent considéré comme «externe» à l'entreprise et «objectif» qui joue sur les différences salariales entre les hommes et les femmes. Dans cas, l'analyse renvoie souvent au choix des femmes et à la «justice», dans le sens où il paraît équitable de payer un temps plein plus qu'un temps partiel. Les choses sont un peu plus compliquées dans la pratique.

45% des femmes au travail travaillent à temps partiel contre seulement 6% des hommes au travail.

Les chiffres montrent donc bien que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Elles gagnent donc logiquement moins qu'un travailleur à temps plein. Cet état de fait ne peut être contesté en soi. Cependant, quand on creuse un peu la question, on se rend compte que, compte tenu de la ségrégation horizontale du marché du travail, les femmes travaillent souvent dans des secteurs où l'on ne propose pas d'emplois à temps plein (c'est souvent le cas dans la distribution et l'horeca) ou encore de fonctions où le travail à temps plein n'est matériellement pas possible (c'est le cas des emplois d'aide et de soins à domicile en raison notamment des nombreux déplacements (non rémunérés et non pris en compte dans le temps de travail) entre les différents lieux de prestation). C'est ainsi que le rapport de l'IEFH nous apprend que : «Seuls 10,5% des salariées à temps partiel et 8,8% des salariés à temps partiel ne souhaitent pas occuper un poste à temps plein. (tableau 14) ». D'autre part, beaucoup de femmes sont poussées à accepter un travail à temps partiel en raison à la fois de l'inégalité régnant encore au sein des couples en matière de partage des tâches do-

mestiques et parentales mais aussi de la rigidité des horaires qui leur sont imposés par les employeurs.

En outre, il a également été constaté que les travailleurs à temps partiels payés à l'heure étaient sanctionnés par rapport aux travailleurs à temps plein. Autrement dit, en ramenant leur salaire mensuel ou annuel au salaire à l'heure, des différences injustifiées apparaissent : une heure de travail d'un travailleur ou d'une travailleuse à temps partiel est moins bien rémunérée que celle d'un travailleur ou d'une travailleuse à temps plein ! Le rapport de l'IEFH donne les chiffres suivants : «Une femme qui travaille à temps partiel dans l'industrie et les services marchands gagne en moyenne 21% de moins par heure qu'un homme travaillant à temps plein, 11% de moins qu'une femme travaillant à temps plein et 8% de moins qu'un homme travaillant à temps partiel. Une salariée active à temps partiel gagne 14% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel (secteurs C-K, M, N et O). Si l'on ne prend en compte que l'industrie et les services marchands, cet écart salarial monte à 18%. (tableau 15) » (page 68).

## **6. Les méthodes de calcul de l'ancienneté professionnelle**

Du fait de leur prise en charge de tâches domestiques et parentales, les femmes se retirent plus souvent et pour de plus longues périodes du marché du travail. Ceci a un impact sur le calcul de leur salaire si celui-ci se fait sur base de l'ancienneté (ce n'est pas le cas si le calcul du salaire se fait sur base de l'âge, ou sur base de l'expérience utile pour la fonction). Le fait d'assimiler ou non les périodes de retrait pour raisons familiales dans le calcul de l'ancienneté aura donc une incidence sur les salaires octroyés.

### **Conclusion : les pistes d'action prioritaires à mener en matière d'écart salarial.**

Avancer de manière volontariste dans la revalorisation des professions majoritairement féminines est, de notre point de vue, l'action la plus urgente à entreprendre. Par ailleurs, oeuvrer au relèvement des bas salaires va dans le sens d'une plus grande équité salariale globale car les femmes sont plus nombreuses dans les catégories de salaires inférieurs.

Un travail d'information, de formation et de conviction au niveau des délégués de base doit être mené pour dépasser la méconnaissance actuelle en matière de description et d'évaluation des fonctions. Il en va de même au niveau des employeurs, en veillant à leur montrer également les avantages d'une telle démarche d'objectivation des descriptions de fonctions en tenant compte des biais sexués. En effet, des descriptions de fonctions correctement réalisées et sexuellement neutres peuvent être le base

d'une gestion des ressources humaines performante (en termes de motivation au travail, de mobilité interne, des gestion des carrières... ).

Un des problèmes majeurs pour l'introduction de politiques en matière d'égalité des sexes est que le tissu industriel belge est constitué en grande partie de TPE et PME, qui ne disposent pas des mêmes opportunités que les grandes entreprises pour développer des politiques de GRH et des politiques salariales formalisées et sexuellement neutres. Il faudrait donc rendre obligatoires, sous peine de sanctions, les dispositions relatives à l'égalité salariale dans les entreprises tout en assurant l'accompagnement qu'elles requièrent notamment dans les PME.

Il serait nécessaire de mettre effectivement en œuvre les recommandations de la CCT n°25 de 1975. Cette CCT vise l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins dans le secteur privé. Elle prévoit notamment la mise en place d'un organisme de contrôle indépendant en matière d'égalité salariale. Cet organisme n'a pas encore été mis sur pied à l'heure actuelle

Enfin, il faut garder à l'esprit qu'à côté du système de classification de fonctions d'autres facteurs sont très importants pour assurer une véritable égalité salariale au sein de l'entreprise comme le système de gestion des compétences mis en place (tient-il compte ou non des différences entre hommes et femmes), le système et les procédures d'évaluation, l'impact des primes et de la partie variable de la rémunération....

### **Références :**

(1) «Les différentes facettes des inégalités de salaires entre les hommes et les femmes», Severine Lemièrre et Rachel Silvera, in Genre et Ressources Humaines, ouvrage collectif sous la direction de A. Cornet et J. Laufer, ed. Vuibert 2008

(2) « Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale » Séverine Lemièrre et Rachel Silvera , Collection Etudes et recherches Publication à la Documentation française, 2010

(3)Projet EVA - Equité salariale : aperçu de la littérature , Annie Cornet, Anne-Marie Dieu, Christine Delhaye, Anne-Sophie , Crahay CAHIER DE RECHERCHE N° 200511/03, ULG, Novembre 05,  
[http://www.hec.ulg.ac.be/sites/default/files/workingpapers/WP\\_HECULG\\_20051103\\_Cornet\\_Dieu\\_Delhaye\\_Crahay.pdf](http://www.hec.ulg.ac.be/sites/default/files/workingpapers/WP_HECULG_20051103_Cornet_Dieu_Delhaye_Crahay.pdf)

- (4) Guide pratique: consortium Berenschot / SEIN (Universiteit Hasselt)/ EGiD (Hec-Ulg) «Une classification de fonctions analytique : une condition pour une politique d'équité salariale», Bruxelles, 18 août 2006,  
<http://www.berenschot.be/documents/contribute/guidepratique.pdf>
- (5) L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2009-  
igvm-iefh.belgium.be
- (6) [www.halde.fr](http://www.halde.fr)