

**Van:** Infofeminismes <infofeminismes-bounces@cadtm.org> namens Christine Vanden Daelen <christine@cadtm.org>  
**Verzonden:** donderdag 19 november 2015 15:06  
**Aan:** infofeminismes@cadtm.org  
**Onderwerp:** [Info-feminismes] À travail égal, les salaires masculins et féminins sont encore inégaux !  
**Bijlagen:** ATT00001.txt

----- Message transféré -----

**Sujet :**À travail égal, les salaires masculins et féminins sont encore inégaux !

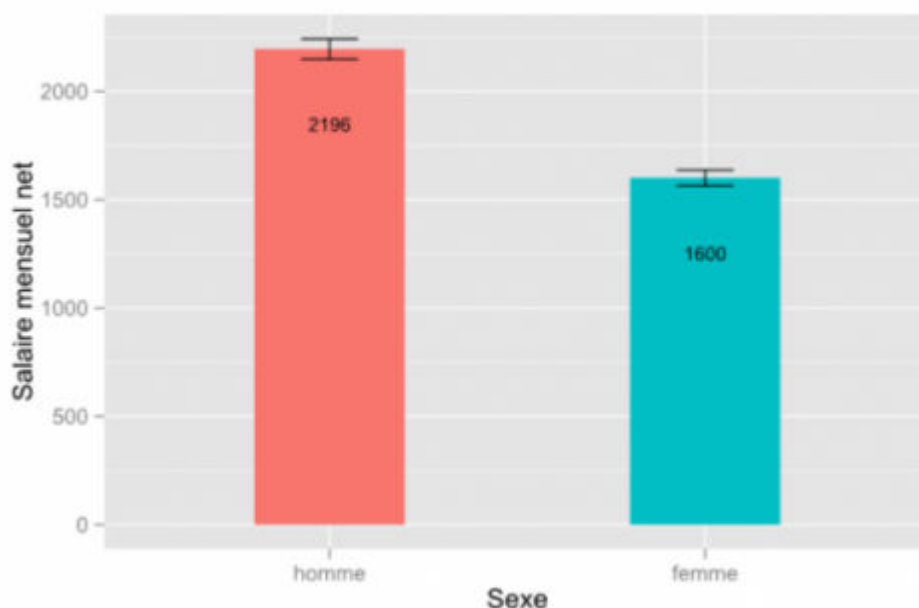
**Date :**Mon, 9 Nov 2015 08:00:00 +0100

**De :**François Ghesquière <>

Les inégalités entre hommes et femmes sont encore très présentes dans notre société. Des articles de l'observatoire ont par exemple montré que les femmes passent plus de temps à s'occuper des tâches ménagères que les hommes [1] et que quand elles ont un emploi, elles occupent moins souvent des postes de supervision ou de prestige que les hommes [2]. Cet article tente de compléter ces approches en étudiant les inégalités de revenu entre hommes et femmes. Je vais me contenter d'étudier les revenus directs et nets du travail, c'est-à-dire, les revenus professionnels des personnes déclarant travailler (à temps plein ou à temps partiel, en tant que salarié ou indépendant) comme activité principale. Ce qui permet de ne conserver que des situations comparables, les personnes dont l'emploi n'est qu'une activité annexe (comme les étudiants jobistes) étant exclues de l'analyse. Mais cela a l'inconvénient de masquer l'inégalité d'accès à l'emploi. En effet, alors que 70% des hommes entre 18 et 65 déclarent occuper un emploi comme activité principale, cet indicateur ne dépasse pas 60% pour les femmes [3]. Cette différence s'explique par le fait que seulement 1% des hommes en âge de travailler se déclarent au foyer, alors que 11% des femmes le déclarent.



**Graphique 1: Inégalité salariale entre hommes et femmes.**

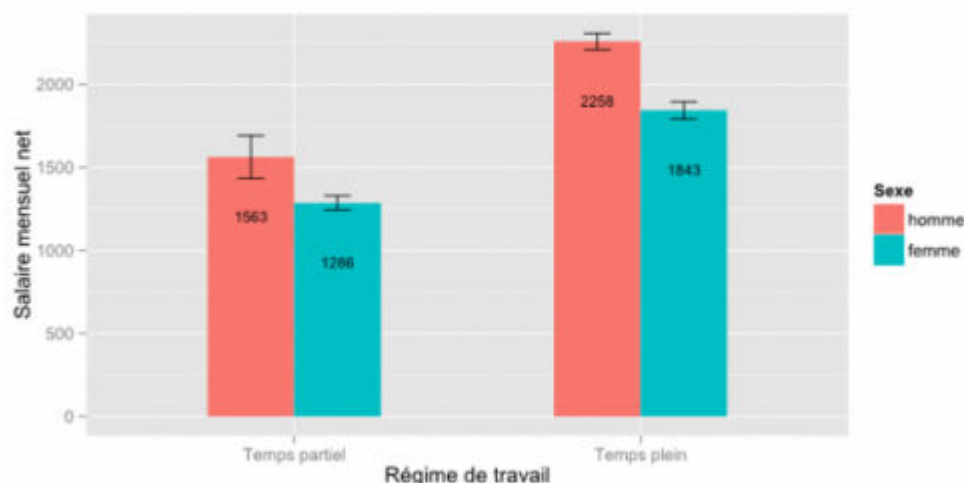


*\* Les intervalles de confiance (à un niveau de confiance de 95%) sont indiquées.*

Le graphique 1 compare les salaires [4] nets mensuels moyens des hommes et des femmes déclarant travailler comme activité principale. Rappelons que tant les personnes déclarant un autre statut à titre principal (chômeurs, retraités, invalides, étudiants, au foyer...) que les autres sources de revenus (allocation du chômage, revenu d'intégration, retraite, allocations familiales, indemnités diverses, revenus du capital...) ne sont pas prises en compte. On peut y voir que l'inégalité de salaire net selon le sexe est importante (et statistiquement significative). En effet, en moyenne, les femmes gagnent 1600€ nets par mois, alors que les hommes gagnent, en moyenne, près de 2200€ nets par mois. Cela fait une différence de 600€. Autrement dit, le salaire masculin est supérieur de près de 40% au salaire féminin ! Ces inégalités ne sont donc en aucun cas négligeables. Elles attestent le fait que nous vivons encore malheureusement dans une société patriarcale, où les hommes ont accès à bien plus de ressources, notamment financières, que les femmes. Ce constat posé, il est intéressant de voir d'où proviennent ces inégalités. S'agit-il essentiellement de discriminations directes (à travail égal, les femmes sont moins rémunérées que les hommes) ou de discriminations indirectes (les femmes occupent des emplois différents et moins bien rémunérés que les hommes) ? Pour explorer cette question, nous allons nous intéresser aux différences de rémunérations entre les emplois à temps plein et à temps partiel, ainsi qu'entre les emplois plus ou moins prestigieux dans notre société.

Le temps partiel est essentiellement composé d'emplois féminins. En effet, sur base de l'auto-déclaration, près de 45% des travailleuses occupent un emploi à temps partiel, pour moins de 10% des travailleurs masculins. On peut donc s'attendre à ce qu'une partie des écarts salariaux entre hommes et femmes s'explique par cette différence de temps de travail. Pour tester cette hypothèse, le graphique 2 compare le salaire net mensuel moyen des hommes et des femmes selon qu'ils déclarent occuper un emploi à temps partiel ou à temps plein. Comme on peut s'y attendre, les travailleurs à temps plein ont un salaire moyen supérieur aux travailleurs à temps partiel. Ceci dit, les inégalités de salaire entre hommes et femmes ne s'expliquent pas totalement par le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. En effet, tant parmi les travailleurs à temps partiel que parmi ceux à temps plein le salaire masculin est nettement supérieur au salaire féminin. Par exemple, les hommes travaillant temps plein gagnent plus de 400€ de plus que les femmes travaillant aussi temps plein. Ainsi, le salaire masculin temps plein dépasse de près de 25% le salaire féminin temps plein. Ces écarts, bien qu'inférieurs aux inégalités salariales globales constatées dans le graphique 1, sont également loin d'être négligeables.

**Graphique 2: Inégalité salariale entre hommes et femmes selon le temps de travail.**



\* Les intervalles de confiance (à un niveau de confiance de 95%) sont indiquées.

Il faut aussi compter sur le fait que, dans nos sociétés, toutes les professions ne se valent pas. Certaines sont considérées comme prestigieuses et sont dès lors très bien rémunérées alors que d'autres sont considérées comme sans mérite et moins bien rémunérées. Cette hiérarchie des statuts pourrait expliquer une partie des inégalités salariales entre hommes et femmes si les professions honorables sont essentiellement masculines et les professions modestes sont essentiellement féminines.

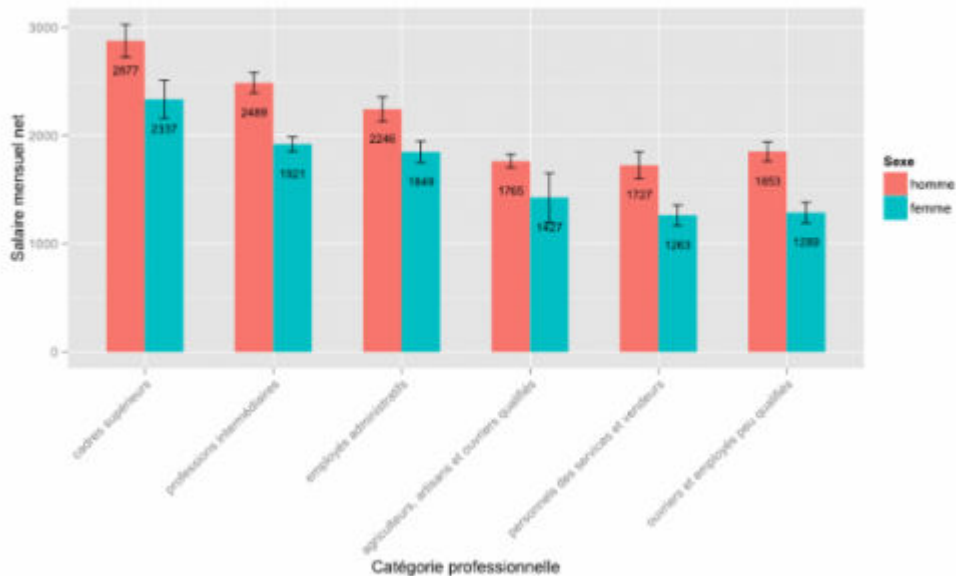
**Tableau 1 : Catégories professionnelles utilisées**

Catégorie professionnelle	Proportion de femmes	Exemples de métier
Cadres supérieurs	32%	Chef d'entreprise, directeur, médecin, architecte, scientifique, juriste...
Professions intermédiaires	48%	Enseignant, technicien, infirmier, inspecteur de police, agent commercial...
Employés administratifs	48%	Employé de bureau, guichetier, employé de réception...
Agriculteurs, artisans et ouvriers qualifiés	5%	Agriculteur, pêcheur, ouvrier du bâtiment, carrier, ébéniste...
Personnels des services et vendeurs	55%	Aide-soignant, agent de police, coiffeur, vendeur...
Ouvriers et employés peu qualifiés	26%	Ouvrier en usine, manutentionnaire, manœuvre, aide de ménage...

Pour explorer l'effet de cette interaction entre genre et profession sur l'inégalité salariale, j'ai réparti les travailleurs temps plein [5] en six catégories professionnelles : cadres supérieurs (y compris professions intellectuelles) ; professions intermédiaires (y compris les enseignants) ; employés administratifs ; agriculteurs, artisans et ouvriers qualifiés ; personnels des services et vendeurs ; ouvriers et employés peu qualifiés [6]. Le tableau 1 reprend pour chaque catégorie la proportion de femmes et des exemples de métiers. On peut voir clairement que certaines catégories sont plus masculines ou plus féminines que d'autres. En effet, il y a deux fois plus de cadres supérieurs masculins que de cadres supérieurs féminins. Les professions intermédiaires, les employés administratifs et les personnels des services et vendeurs sont des catégories plutôt paritaires. Au sein de la catégorie agriculteurs, artisans et ouvriers qualifiés, il y a presque vingt fois plus d'hommes que de femmes. Dans la catégorie des ouvriers et employés peu qualifiés, il y a trois fois plus d'hommes que de femmes.

Le graphique 3 présente pour chacune des catégories professionnelles les inégalités salariales entre hommes et femmes travaillant à temps plein. On observe une hiérarchie des catégories professionnelles. Par exemple les cadres supérieurs gagnent plus que les personnels des services et vendeurs. Cela explique une partie des inégalités salariales, puisque les cadres supérieurs sont majoritairement des hommes. Cependant, au sein de chaque catégorie professionnelle, en moyenne, les femmes gagnent toujours moins que les hommes. Cet écart n'est pas très différent selon les catégories : il tourne généralement autour de 500€.

**Graphique 3: Inégalité entre hommes et femmes selon les catégories professionnelles**



\* Les intervalles de confiance (à un niveau de confiance de 95%) sont indiquées.

Pour terminer, revenons sur les principaux constats. D'abord, même si l'accès massif des femmes au marché du travail depuis les années 70 est un facteur d'émancipation, on ne peut que constater que sur le marché du travail, les inégalités en termes de rémunération selon le genre sont importantes. Ensuite, même si une partie de ces inégalités s'expliquent par le fait que les femmes s'insèrent plus souvent partiellement sur le marché du travail (par le temps partiel), les inégalités de rémunération entre travailleurs et travailleuses à temps plein sont également très importantes. Enfin, ces inégalités ne s'expliquent pas non plus complètement par le fait que les femmes n'occupent pas des postes similaires à ceux occupés par les hommes : les ouvriers gagnent en moyenne plus que les ouvrières, les cadres supérieurs masculins que les cadres supérieurs féminins... Ainsi, même à travail égal, le salaire n'est pas égal.

[1] [Les femmes encore et toujours aux fourneaux](#)

[2] [Sexe, pouvoir et emploi en Belgique](#)

[3] Toutes les données présentées dans cet article proviennent de l'enquête SILC (*Statistics on Income and Living conditions*) de l'année 2011. Pour plus d'informations sur cette enquête, voir le site web du SPF Économie et Statistiques ([http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte\\_donnees/enquetes/silc/](http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/enquetes/silc/)) ou celui d'Eurostat ([http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu\\_silc](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc)). Dans cette enquête, pour obtenir des informations plus fiables, les revenus sont mesurés pour l'année fiscale 2010. J'ai converti le revenu en salaire mensuel, dont les ordres de grandeur sont plus parlants. Cependant, les statuts auto-déclarés concernent la situation au moment de l'enquête, c'est-à-dire à un moment de l'année 2011. Même si les interruptions temporaires (congé de maternité, chômage technique...) sont considérées comme de l'emploi, il est donc possible que le statut des personnes ne corresponde pas toujours à leur salaire de l'année précédente. Mais je pense que, l'un dans l'autre, ces décalages n'ont qu'une influence négligeable sur les indicateurs globaux utilisés que sont les salaires moyens.

[4] Le terme générique salaire est utilisé dans cet article pour tous les revenus des professionnels et non pour les seuls revenus du travail salarié, puisque les revenus du travail des indépendants y sont inclus.

[5] Je n'ai conservé que les travailleurs à temps plein pour que la question du travail à temps partiel (majoritairement féminin et plus ou moins courant selon les professions) n'interfère avec l'effet de la profession sur les inégalités de genre.

[6] Cette catégorisation a été réalisée à partir de la classification ISCO-88 (*International standard classification of professions*). La catégorie cadre supérieur comprend les catégories ISCO 1 (cadres supérieurs) et 2 (professions intellectuelles) à l'exception de la catégorie 23 (enseignants de tous niveaux). La catégorie professions intermédiaires comprend les catégories 23 et 3 (professions intermédiaires). La catégorie employés administratifs comprend la catégorie 4. La catégorie agriculteurs, artisans et ouvriers qualifiés comprend les catégories 6 (agriculteurs) et 7 (artisans et ouvriers qualifiés). La catégorie personnels des services et vendeurs comprend la catégorie 5. La catégorie ouvriers et employés peu qualifiés comprend les catégories 8 (ouvriers spécialisés) et 9 (manœuvres et employés non qualifiés). Ces regroupements ont été réalisés pour obtenir des catégories de taille suffisante et un nombre limité de catégories plus parlantes.