

Programme « Société et Avenir »

Rapport final – partie « Synthèse de l'étude »¹

CONTRAT DE L'ÉTUDE : [TA/01/029](#)

ACRONYME DU PROJET : WAGEGAP

TITRE : NAAR EEN VERKLARING VAN DE LOONKLOOF

ÉQUIPE DE RECHERCHE (avec mention des organismes et unités de recherche) :

COORDINATEUR (si d'application) : Luc SELS

PROMOTEUR(S) : Tom VANDENBRANDE

CHERCHEUR(S) : Sem VANDEKERCKHOVE, Caroline VERMANDERE, Jeroen DELMOTTE

DATE : 26/05/2011



Cette synthèse a pour but la publication des résultats de l'étude sur Internet.

¹ Voir art. 5.5.2 du contrat de base.

Liens vers les sites Internet où sont mentionnés les travaux de l'équipe de l'étude dans le cadre du projet

www.wagegap.be

Synthèse

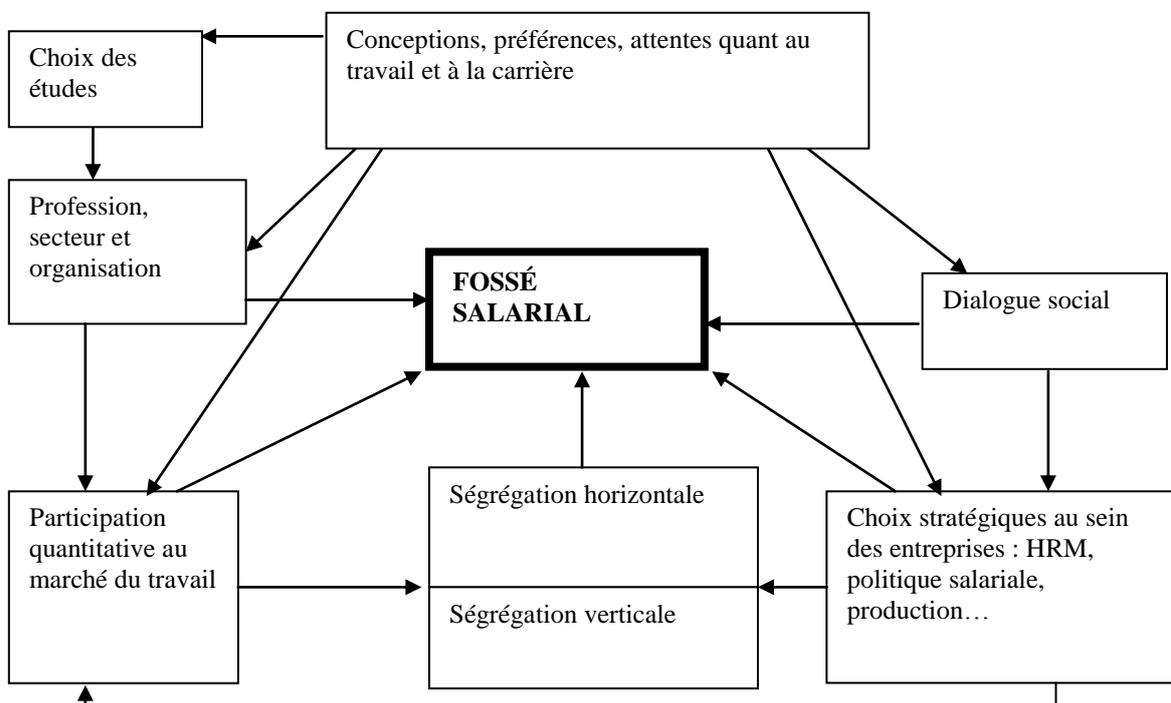
Le projet WAGEGAP avait pour but un élargissement et un approfondissement de notre compréhension des inégalités salariales constatées entre les hommes et les femmes. En raison des limites survenues lors de la collecte d'informations et de la formulation des questions de l'étude, la majorité des études existantes n'aboutit qu'à des conclusions partielles et isolées sur le fossé des salaires entre les deux sexes. Par le biais de cette étude, nous ambitionnons de répondre aux importantes questions restées en suspens dans ce domaine. Pour ce faire, nos principaux outils se composeront d'un cadre conceptuel détaillé et théoriquement fondé, ainsi que de la combinaison de plusieurs bases de données. Le projet a été mené en cinq étapes.

Dans cette synthèse, nous parcourons – grâce à ces étapes – les principaux jalons de l'étude et nous formulons ensuite les leçons essentielles que nous pouvons tirer de la présente étude.

Étape 1. L'établissement d'un cadre conceptuel

Pour établir un cadre conceptuel, nous avons utilisé les idées de plusieurs courants théoriques (par ex. la théorie du capital humain, les théories de signalisation et de segmentation). Dans notre cadre, les différences salariales s'expliquent par différents facteurs. Il est ainsi tenu compte des différences dans la participation au marché de l'emploi (les femmes travaillent davantage à temps partiel) et du comportement des travailleurs, des procédures de sélection et d'évaluation habituelles au sein des entreprises, de la réalité d'un marché du travail où se côtoient ségrégation verticale et ségrégation horizontale (les femmes sont davantage occupées dans des emplois, secteurs et niveaux hiérarchiques moins bien rémunérés). Nous souhaitons esquisser un tableau nuancé du fossé salarial. Nous tenons non seulement compte des processus de répartition structurels, mais aussi des choix d'études et de profession en fonction du genre.

Étant donné la large gamme de modèles d'explication présents dans la littérature, le cadre conceptuel reste assez général, permettant ainsi une application pragmatique aux données disponibles pour l'analyse des inégalités salariales entre les hommes et les femmes.



Étape 2. Description des (déterminants des) inégalités salariales

Tous les éléments du cadre conceptuel, notamment le retard salarial des femmes et les déterminants explicatifs, ont été mesurés lors de la deuxième étape. Pour chaque paramètre, nous décrivons la situation ou le score actuel ; les différences sont mesurées (par ex. entre les secteurs) et l'évolution évaluée. Ces descriptions se fondent sur des bases de données administratives, des analyses d'échantillons aléatoires et des bases de données de secrétariats sociaux.

L'analyse univariée fournit un premier aperçu révélateur des déterminants du fossé salarial entre les hommes et les femmes. Les différences de salaire connues se confirment. Elles augmentent avec le niveau d'études, l'ancienneté et le niveau de fonction des travailleurs. Dans des entreprises de plus grande taille de secteurs spécifiques, la différence est encore supérieure. Enfin, le fossé salarial augmente à mesure que la cellule familiale s'agrandit. Les travailleurs en couple et/ou avec enfants subissent les plus grandes inégalités.

Les différents modèles d'explication se complètent. Les données disponibles permettent en grande partie d'expliquer le fossé salarial en Belgique. La différence de salaire mensuelle moyenne est de l'ordre de 20 à 25 % ; elle se réduit à 15 % si l'on considère le salaire horaire. Environ 5 à 10 % du fossé salarial restent inexplicables après application du modèle le plus performant.

Étape 3. Explication des différences salariales

Étape 3.1 Les analyses de décomposition élargissent la conception

À l'aide des méthodes de décomposition (nous avons généralement opté pour la spécification de Cotton de la méthode Oaxaca-Blinder), nous avons analysé dans quelle mesure le fossé salarial pouvait s'expliquer par les différentes variables décrites à l'étape 2. Des facteurs de choix individuels, un traitement inégal et des différences entre les deux sexes dans les structures d'opportunités ont été étudiés à la fois séparément et dans leur ensemble.

Les résultats concrets ont débouché sur quelques nouvelles idées en matière de fossé salarial entre les hommes et les femmes. Tout d'abord, à l'examen des résultats de l'étude, nous obtenons une illustration de ce qui est déjà communément admis. En ce qui concerne les différences salariales en matière de caractéristiques familiales et de capital humain : pour ces deux ensembles de caractéristiques, les effets de composition sont relativement neutres. En l'an 2011, les hommes et les femmes présentent des formations similaires (équivalentes) et vivent dans une large mesure en couple et/ou ont des enfants. L'effet de rémunération est par contre fortement divergent. Une formation d'un niveau supérieur se traduit pour les hommes par un salaire supérieur, et devenir parent engendre un effet positif sur le salaire de ces derniers, tandis qu'il est négatif pour celui des travailleuses.

Les constatations relatives aux conditions de travail et aux caractéristiques de fonction sont plus étonnantes. En ce qui concerne les conditions de travail, on note un effet de composition en défaveur des femmes, qui est à imputer au nombre de femmes travaillant à temps partiel. Ceci contraste avec l'effet de rémunération qui, lui, est en faveur des travailleuses. Si toutes les autres caractéristiques d'une situation de travail sont maintenues à un niveau constant, les femmes semblent légèrement mieux rémunérées pour un volume de travail équivalent à celui des hommes. Partant de ce point de vue, le travail à temps partiel ne s'accompagne donc pas d'une sanction salariale.

Un résultat similaire s'applique au rôle de la fonction exercée, quand on s'intéresse à l'explication des différences salariales. L'effet de composition est clairement en défaveur des femmes, qui sont davantage actives dans des fonctions moins rémunérées. Ceci renvoie à une situation bien connue. En effet, parmi les secrétaires (une fonction moins bien rémunérée), on compte un grand nombre de femmes, tandis que parmi les managers (une fonction mieux rémunérée), on compte davantage d'hommes. L'effet de rémunération allant de pair avec la fonction exercée est de nouveau favorable aux femmes. Il n'est pas exact que les hommes se voient attribuer un salaire plus élevé que leurs collègues féminines lors de l'obtention d'une promotion. Au contraire, s'il existe une différence de salaire entre les hommes et les femmes qui obtiennent une promotion, les femmes sont (en Belgique) avantagées ! Ce résultat devrait dès lors sérieusement encourager les femmes ambitieuses. En cas de promotion semblable, elles ne doivent en effet pas craindre de recevoir d'office un salaire moins

élevé que leurs homologues masculins.

Cette constatation en étonnera plus d'un. En effet, les inégalités salariales augmentent clairement en fonction du poste occupé dans la société. Un manager de sexe féminin bénéficie généralement d'un salaire moindre que son pendant masculin. L'explication de ce phénomène est à rechercher dans de nouveaux effets de composition, plutôt que dans des effets de rémunération. En d'autres termes, les femmes occupent plus souvent des postes de direction dans des institutions de soins de santé, et les hommes dans le secteur de la chimie.

Étape 3.2 Analyses complémentaires pour élargir les horizons

Les modèles d'explication existants ont été complétés dans l'étude par toute une série de nouvelles analyses. Ainsi, un chapitre confirme l'effet négatif d'une interruption de carrière sur le salaire. Les femmes marquent plus souvent que les hommes une pause dans leur carrière et ces choix de carrière ont des conséquences sur le fossé salarial entre les sexes.

Dans un chapitre ultérieur, le concept de « rémunération » est placé dans une perspective plus large. Nous avons montré que les inégalités salariales entre les hommes et les femmes sont plus prononcées si, en plus de la rémunération normale, des avantages extralégaux sont pris en compte.

En outre, nous avons analysé un modèle d'explication moins courant pour justifier l'apparition du fossé salarial entre les sexes. Nous avons contrôlé l'influence des fluctuations macro-économiques du marché du travail. La conjoncture économique a des répercussions sur le niveau de rémunération des travailleurs. Une conjoncture favorable permet une marge de manœuvre en matière d'augmentation salariale plus importante qu'en périodes de crise. La question posée concerne l'effet des fluctuations conjoncturelles sur le fossé des salaires entre les sexes. Les analyses confirment l'apparition d'une plus grande élasticité du chômage des salaires des hommes et une courbe des salaires inflexible pour les femmes lorsque l'on contrôle l'âge et le secteur.

Cette élasticité différente entre les salaires des hommes et des femmes a bien entendu aussi un effet (limité) sur le fossé salarial. En périodes de conjoncture favorable, le niveau de chômage diminue. L'évolution du marché du travail est responsable – si on garde l'élasticité des salaires à l'esprit – d'un salaire plus élevé pour les collaborateurs masculins, tandis que cette même évolution n'a quasiment aucune conséquence pour le salaire des femmes. Résultat ? Les différences de salaire entre les sexes augmentent en période de conjoncture favorable (lorsque tous les autres facteurs devraient rester stables). En période de conjoncture défavorable, un effet inverse se produit et le fossé salarial entre les hommes et les femmes se réduit.

Étape 4. Référencement international

L'ECHP permet d'effectuer un référencement international. La décomposition (avancée plus haut) du fossé salarial entre les sexes en effets de composition et effets de rémunération a également été appliquée à d'autres pays européens.

La bonne compréhension de cette rémunération différente est responsable, en ce qui concerne le marché du travail belge, d'une approche originale quant à l'apparition des différences salariales entre les hommes et les femmes. Cela nous a en effet permis d'expliquer d'étonnants effets de rémunération. Néanmoins, le rôle de ces effets ne peut être surestimé. En Belgique, les effets de composition restent l'explication principale au fossé des salaires. Les inégalités salariales sont essentiellement dues au fait que les hommes et les femmes prestent un nombre d'heures différent, dans des fonctions différentes, au sein de sociétés différentes. Dans des pays qui, comme la Belgique, accordent un rôle relativement important aux partenaires sociaux dans la détermination des salaires et des conditions de travail, à savoir les Pays-Bas, l'Allemagne, le grand-duché de Luxembourg ou l'Autriche, nous constatons une influence similaire des effets de composition dans l'explication du fossé salarial. Dans ces pays, des effets de rémunération n'expliquent qu'une petite partie des inégalités salariales.

Dans un certain nombre d'autres pays d'Europe occidentale, comme la France, l'Irlande ou l'Italie, la part des effets de rémunération est nettement plus importante. Dans de nombreux « nouveaux » États membres issus de l'Europe de l'Est, les effets de rémunération ont une influence bien plus grande que les effets de composition. Contrairement à la Belgique, il semble que le fossé salarial entre les sexes

y soit dû à l'existence d'une appréciation différente de plusieurs caractéristiques du travail.

Étape 5. Le rôle des systèmes de classification de fonctions

Pour conclure, l'étude s'est beaucoup intéressée à la définition du rôle des caractéristiques institutionnelles dans l'apparition et/ou la disparition du fossé salarial entre les sexes. Nous avons essentiellement étudié l'effet de la classification des fonctions dans l'approche du fossé des salaires, une application courante en la matière.

Nous avons développé une base de données comportant des informations issues de toutes les commissions paritaires sur la nature du système de classification de fonctions utilisé. Grâce à cette base de données, on a pu illustrer la grande diversité existant au sein des secteurs en Belgique et analyser dans quelle mesure la qualité d'un tel système au niveau sectoriel s'accompagne d'un fossé salarial plus réduit entre les hommes et les femmes. Cette relation n'a toutefois pu être établie, vraisemblablement parce que l'analyse se limitait au niveau sectoriel et ne tenait pas compte de la répartition des travailleurs et des travailleuses entre différentes fonctions et niveaux de fonction.

Que nous apprend l'étude ?

Il est presque impossible de lire le journal une semaine durant sans y repérer un article traitant du fossé salarial. Il est encore plus difficile de trouver deux études avançant des chiffres comparables. Et cela n'a rien d'étonnant... Par exemple, l'étude A compare les salaires mensuels bruts de l'ensemble des travailleurs flamands sur la base d'un fichier complet, mais administrativement un peu dépassé, alors que l'étude B s'intéresse aux chiffres d'une enquête Internet européenne d'une agence de consultance, qui ambitionne de chiffrer les inégalités salariales sur une base annuelle entre des *high potentials* autoproclamés.

Même les conclusions peuvent diverger. Parfois, on argue simplement que le fossé des salaires représente une pure question de discrimination. Pour d'autres, les différences salariales ne constituent nullement un problème éthique : les femmes choisissent purement et simplement de gagner moins. Les deux camps s'affrontent par joutes rhétoriques interposées, s'appuyant sur quelques vagues études statistiques qui doivent démontrer les différences/similitudes entre les hommes et les femmes.

Dans cette conclusion, nous tirons quelques leçons générales en matière de fossé salarial. Nous partons bien entendu d'abord des conclusions du projet WAGEGAP.

1. Le fossé des salaires n'est pas un mythe

Que l'on prenne une base de calcul annuelle, mensuelle ou horaire, que l'on regarde les salaires bruts ou nets, que l'on considère la partie du salaire fixe ou également les composantes variables, impossible de le nier : les femmes gagnent moins que les hommes. Nous nous limitons ici à deux résultats qui parlent d'eux-mêmes. Pour 100 euros qu'un homme reçoit sur son compte bancaire, une femme devra se contenter de 75 euros en moyenne.

Le fossé se marque encore davantage si l'on inclut d'autres éléments dans l'analyse. Les hommes bénéficient plus souvent de l'ensemble ou de presque tous les avantages extralégaux possibles, tels qu'une assurance hospitalisation, un ordinateur portable ou encore un véhicule de société. Toutes sortes de primes en faveur des hommes accentuent encore les inégalités si l'on considère une base annuelle plutôt qu'une base mensuelle. Si l'on envisage l'ensemble de la carrière comme base de calcul, certaines décisions en la matière, comme l'interruption de carrière, augmentent encore les différences salariales. Quelles qu'en soient les raisons, le fossé salarial entre les hommes et les femmes constitue un fait social important. Les revenus de la majorité des travailleurs se composent essentiellement du salaire et celui-ci représente une certaine sécurité d'existence, une indépendance financière et l'acquisition de droits en matière de sécurité sociale.

2. Le fossé des salaires n'est pas une *black box*

Une grande part des différences salariales peut s'expliquer. Une différence utile se situe entre le fossé des salaires corrigé et non corrigé. Le fossé non corrigé est tout simplement le pourcentage ou le montant moyen en euros qu'une femme gagne en moins qu'un homme. Il s'agit des chiffres que l'on peut habituellement lire dans le journal. Pour une analyse plus approfondie, nous prenons ces chiffres comme point de départ. Si nous traduisons en statistiques les différences pertinentes entre les hommes et les femmes, le fossé salarial se réduit en partie. Par « différences pertinentes », nous

entendons des caractéristiques ayant un impact sur le salaire, telles que le contenu et le niveau hiérarchique de la fonction, la société pour laquelle on travaille, l'ancienneté. Pour certains déterminants salariaux, la différence liée au genre est importante. Par exemple, les femmes sont sept fois plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel. Pour d'autres critères, la différence s'avère moins prononcée. Ainsi, le nombre de femmes possédant un diplôme universitaire tend à rejoindre le pourcentage d'hommes. L'écart persistant après application des différences pertinentes entre les hommes et les femmes s'appelle le fossé des salaires corrigé. Il s'agit de la part du fossé salarial pour laquelle on ne dispose d'aucune explication précise.

Dans ce projet, nous avons démontré que les différents modèles d'explication se complètent. Les données disponibles permettent d'expliquer dans une large mesure les inégalités salariales existant en Belgique. Il reste une différence d'environ 5 à 10 % pour laquelle nous n'avons aucune explication après l'application du modèle le plus performant.

En d'autres termes, la correction d'un certain nombre de différences subjectives entre les hommes et les femmes permet de réduire le fossé salarial d'environ deux tiers. La majeure partie des inégalités salariales constatées n'est pas à imputer à un écart de rémunération direct entre les hommes et les femmes, mais par exemple à des différences dans le temps de travail, aux fonctions exercées et aux organisations pour lesquelles ils travaillent.

3. Outre des effets de composition, des effets de rémunération jouent également un rôle

Nous allons encore un peu plus loin. En effet, nous n'avons pas simplement tenté d'« expliquer » la plus grande part possible du fossé salarial. Au cours de ce travail d'explication, nous avons essayé de répartir, autant que possible, les éléments en deux effets distincts, un effet de composition et un effet de rémunération (sur la base de ce qu'on appelle les méthodes de décomposition).

L'effet de composition indique dans quelle mesure des différences salariales peuvent être attribuées à des fonctions différentes dans des entreprises différentes et des secteurs différents, à des formations différentes, à des attentes différentes quant au travail, etc. Prenons un exemple : des managers gagnent plus que des management assistants, et davantage d'hommes exercent cette fonction. De ce fait, le salaire moyen des hommes se révèle supérieur à celui des femmes. L'effet de rémunération exprime une différence complémentaire. Il indique dans quelle mesure des inégalités salariales résultent de l'obtention d'une promotion : un homme et une femme possédant une formation similaire et obtenant la même promotion (dans cet exemple : à une fonction de management) ne reçoivent pas le même salaire.

Les résultats nous apportent quelques nouveaux éclairages intéressants sur le fossé salarial entre les hommes et les femmes. Si l'on s'attèle à mesurer l'impact de formations et de caractéristiques familiales différentes sur les inégalités salariales, on remarque que les effets de composition sont relativement neutres. Les hommes et les femmes présentent, en l'an 2011, des formations similaires (équivalentes) et vivent dans une large mesure en couple et/ou ont des enfants. L'effet de rémunération est par contre fortement divergent. Une formation d'un niveau supérieur se traduit pour les hommes en un salaire supérieur et devenir parent engendre un effet positif sur le salaire de ces derniers, tandis qu'il est négatif pour celui des travailleuses. Nous remarquons toutefois ici que ce que nous appelons un effet de rémunération peut également être un effet de composition déguisé. Il est ainsi possible que les hommes et les femmes atteignent un niveau d'études comparable, mais qu'ils empruntent, à ce niveau, des voies totalement opposées. La préparation et l'accès à des professions et à des secteurs bien rémunérés sont différents, et le choix des études peut dès lors accentuer les inégalités salariales. À l'arrivée, il s'agit donc plutôt d'un effet de composition (non mesuré) que d'un effet de rémunération pur.

4. Le fossé des salaires est un fossé des carrières

Nous enfonçons une porte ouverte : les services administratifs et de soutien comptent un grand nombre de femmes dans notre pays, alors que les hommes sont surreprésentés dans les fonctions de direction et de cadres. « Ségrégation verticale », telle est la description neutre de ce phénomène. Une appellation plus chargée émotionnellement est « le plafond de verre », une métaphore pour les barrières empêchant ou freinant l'accès des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie des entreprises. L'inquiétude est justifiée, car le niveau de fonction constitue l'un des principaux déterminants du salaire. La ségrégation verticale entre les sexes représente dès lors un facteur important dans l'apparition et la persistance du fossé des salaires. Plus encore, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes diminuent davantage si l'on prend en compte des aspects de ségrégation verticale plutôt que d'ajouter un quelconque autre facteur.

L'effet de composition est ici clairement en défaveur des femmes, qui sont plus présentes dans les

fonctions moins bien rémunérées. Une partie importante du fossé des salaires est en effet toujours à imputer à la répartition inégale des postes hiérarchiques ou à responsabilité entre les hommes et les femmes. Derrière le fossé des salaires se cache, en d'autres termes, un fossé des promotions. Cela fait du problème des inégalités salariales un problème de carrière plutôt qu'un problème purement salarial. Une représentation équivalente des femmes et des hommes à tous les niveaux des organisations permettrait dans tous les cas de réduire fortement les différences salariales.

Il faut toutefois apporter une petite nuance à cette image de fossé des carrières en raison de nos découvertes sur l'effet de rémunération. L'effet de rémunération allant de pair avec la fonction exercée est à nouveau à l'avantage des femmes. Il n'est pas exact que les hommes se voient attribuer un salaire plus élevé que leurs collègues féminines lors de l'obtention d'une promotion. Au contraire, s'il existe une différence de salaire entre les hommes et les femmes qui obtiennent une promotion, les femmes sont (en Belgique) avantagées ! Ce résultat devrait dès lors sérieusement encourager les femmes ambitieuses. En cas de promotion semblable, elles ne doivent en effet pas craindre de recevoir d'office un salaire moins élevé que leurs homologues masculins. Cette constatation en étonnera plus d'un. En effet, les inégalités salariales augmentent clairement en fonction du poste occupé dans la société. Un manager de sexe féminin bénéficie généralement d'un salaire moindre que son pendant masculin. L'explication de ce phénomène est à rechercher dans les nouveaux effets de composition, plutôt que dans les effets de rémunération. En d'autres termes, les femmes occupent plus souvent des postes de direction dans des institutions de soins de santé, et les hommes dans le secteur de la chimie.

5. Le fossé des salaires est aussi une histoire de murs de verre

En rapport direct avec cette dernière affirmation, nous constatons de façon générale qu'il n'est pas uniquement question de ségrégation verticale (le plafond de verre), mais également de ségrégation horizontale (les murs de verre). Au sein d'un même niveau hiérarchique, les femmes sont également actives dans d'autres fonctions que les hommes. De nombreux emplois restent aujourd'hui catalogués en tant que profession masculine ou féminine. Dans des domaines de fonction lucratifs comme l'informatique, la R&D et l'engineering, les femmes sont sous-représentées. Les murs de verre ne se situent pas uniquement au sein de l'entreprise : le pourcentage de femmes varie également entre les entreprises. Une fois de plus, nous devons constater que les femmes se concentrent dans des secteurs où les salaires sont moins élevés. Elles sont ainsi surreprésentées dans le secteur de la petite distribution, de l'industrie textile et des soins de santé. Relativement peu de femmes sont par contre présentes dans les entreprises d'utilité publique ou dans le domaine de la chimie.

La ségrégation horizontale est le résultat complexe de différents choix (études, profession, travail à temps partiel...) et de processus de sélection et de segmentation du marché du travail. Une étude récente indique par ailleurs que la ségrégation horizontale est un phénomène qui apparaît dès les études et n'attend pas l'entrée dans le monde du travail – ou, en d'autres termes : la relation entre le choix des études et de la profession implique que la ségrégation présente sur les bancs d'école ne disparaît pas dans le monde du travail (Van Puyenbroeck, De Bruyne & Sels, In press dans Labour Economics). Attention, conformément à ce que nous affirmons plus haut, nous voulons également insister sur le fait que le fossé salarial n'est pas vraiment une question de différence entre les diplômes obtenus. Le bât blesse dès le choix des études. Le problème ne réside pas dans le fait que trop peu de filles se dirigent vers des études de type long, universitaires ou non (elles représentent la majorité), mais qu'un grand nombre s'oriente vers des secteurs « plus doux », qui ouvrent moins de perspectives de carrières lucratives dans des secteurs bien rémunérés.

6. Le fossé des salaires s'aggrave au fur et à mesure de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle réduite des femmes représente une autre cause importante des inégalités salariales. Les femmes disponibles sur le marché du travail sont en moyenne plus jeunes que les hommes, et surtout, elles interrompent plus souvent leur carrière. Des années moins actives sur le marché du travail sont souvent responsables d'une stagnation professionnelle. De nombreux travailleurs voient leur expérience professionnelle immédiatement traduite en salaire, par le biais de primes d'ancienneté. En outre, un modèle traditionnel d'emploi continu et à temps plein auprès du même employeur ou d'un nombre réduit d'employeurs offre également plus d'opportunités qu'une carrière « en zigzag ». L'expérience, la loyauté et l'engagement sont tout simplement des critères de choix (ou des prétextes défendables) pour l'attribution des promotions. Bref, l'expérience professionnelle est un indicateur du capital humain.

Les différences s'amplifient sensiblement, si nous prenons le travail à temps partiel en ligne de compte. Nous remarquons en effet un fort effet de composition au détriment des femmes, qui est à

imputer au grand nombre de femmes travaillant à temps partiel. Mais ici aussi, l'effet de rémunération, favorable aux femmes, vient tempérer cette constatation. Lorsque toutes les autres caractéristiques de la situation de travail sont maintenues à un niveau constant, les femmes semblent un peu mieux rémunérées pour un volume de travail équivalent à celui des hommes. Partant de ce point de vue, le travail à temps partiel ne s'accompagne donc pas d'une sanction salariale. Un effet de rémunération similaire en faveur des femmes est relevé dans l'étude consacrée aux implications des coûts salariaux lors de l'interruption de carrière. Les femmes sont en effet nettement plus nombreuses à interrompre leur carrière (effet de composition), mais les implications financières lors d'une interruption pour des « buts de soins » typiques sont plus importantes pour les hommes (effet de rémunération) (Theunissen, Verbruggen, Forrier & Sels, In press dans Gender Work & Organisation).

7. Les effets de rémunération sont limités et c'est positif !

Il est important que les effets de composition restent l'explication principale du fossé salarial en Belgique. C'est ce que nous apprenons de notre étude internationale comparative consacrée aux inégalités salariales. Les différences salariales sont essentiellement dues au fait que les hommes et les femmes prestent un nombre d'heures différent, dans des fonctions différentes, au sein de sociétés différentes. Dans des pays qui, comme la Belgique, accordent un rôle relativement important aux partenaires sociaux dans la détermination des salaires et des conditions de travail, à savoir les Pays-Bas, l'Allemagne, le grand-duché de Luxembourg ou l'Autriche, nous constatons une influence similaire des effets de composition dans l'explication du fossé salarial. Dans ces pays, des effets de rémunération n'expliquent qu'une petite partie des inégalités salariales.

Dans un certain nombre d'autres pays d'Europe occidentale, comme la France, l'Irlande ou l'Italie, la part des effets de rémunération est nettement plus importante. Dans de nombreux « nouveaux » États membres issus de l'Europe de l'Est, les effets de rémunération ont une influence bien plus grande que les effets de composition. Contrairement à la Belgique, on dirait que le fossé salarial entre les sexes y soit dû à l'existence d'une appréciation différente de plusieurs caractéristiques du travail. Nous ne souhaitons nullement justifier l'existence d'effets de composition, mais nous pouvons facilement affirmer que prévenir des effets de rémunération forts constitue une question nettement plus importante. En cas d'effets de composition, il s'agit toujours de différences de salaire en raison d'une position différente. En cas d'effets de rémunération, il s'agit de différences de salaire malgré une position identique.

8. L'importance (limitée) des classifications de fonctions

De nombreuses sociétés appliquent – pour une partie de leur personnel au moins – un système de valorisation et de classification de fonctions. En Belgique, les classifications de fonctions trouvent leur origine et leur raison d'être dans les accords sectoriels (Sels & De Winne, 2005). Des organisations peuvent aussi établir leur propre classification. Cela peut aller de la répartition du personnel en catégorie I et catégorie II à des manuels très épais comportant des argumentations académiques afin de justifier le classement à un niveau supérieur d'un laborantin clinique par rapport à un comptable, par exemple.

Dans le débat sur le fossé salarial, une grande attention a été accordée à la classification de fonctions. Elle peut en effet avoir une certaine influence, et des effets directs sont même possibles. Pensons au patron qui paierait une collaboratrice moins bien que ses collègues masculins, sans aucune raison objective. Ou au patron qui établirait ou manipulerait le système objectif d'appréciation des fonctions de façon à sous-estimer les fonctions typiquement féminines. Nous qualifions ces façons de faire, par ailleurs interdites, de pratiques discriminatoires. Cela nous permet d'établir une distinction avec la discrimination d'entrée, la discrimination latente et manifeste au point de vue de la sélection des travailleurs.

Via le projet EVA, les autorités fédérales ont investi du temps et de l'argent dans l'étude, la réalisation et la diffusion de ce que l'on nomme les systèmes de classification de fonctions analytiques. De tels systèmes offrent plus de garantie quant à la neutralité entre les sexes que – par exemple – des classements ou des comparaisons par paires. Quant à savoir si des pratiques de classification de fonctions jouent un grand rôle dans l'explication du fossé salarial, nous nous permettons d'en douter fortement. Le démontre, notamment, la constatation que les effets de composition en Belgique sont bien plus importants que les effets de rémunération. Cela se confirme également – même si c'est à titre purement indicatif – lorsque nous mettons en parallèle les données de notre étude de classification de fonctions et les chiffres concernant le fossé salarial (chiffres officiels de l'ONSS). Nous constatons par ailleurs que les inégalités salariales moyennes ne varient pas de façon significative entre les trois systèmes (aucune classification de fonctions sectorielle, système

comparatif, système analytique). Dans les CP où aucune classification de fonctions n'est appliquée, les inégalités salariales moyennes sont les plus élevées, à savoir 12,30 %. Dans les CP appliquant un système comparatif, la différence moyenne s'élève à 11,08 %. Les CP appliquant une classification de fonctions analytique connaissent les inégalités salariales moyennes les plus faibles, à savoir 11,04 %. De légères différences, donc.

9. Classification de fonctions en 2011 : ce n'est pas tout rose !

Malgré tout, une bonne classification de fonctions constitue un élément important pour l'équité et la cohérence en matière de politique salariale. La neutralité des sexes y est indissociablement liée. Malgré cette importance, au sein et en dehors du débat sur la neutralité des sexes, la pratique de classification de fonctions ne se porte pas très bien. Tout d'abord, il convient de constater que, dans un certain nombre de secteurs, il n'existe pas de CCT en matière de classification de fonctions. Ces secteurs n'appliquent donc aucun système sectoriel de classification de fonctions. C'est le cas pour un cinquième environ des CP interrogées pour ce projet. Ensuite, nous pouvons conclure que le système analytique de classification de fonctions n'est pas encore bien entré dans les mœurs. Seuls 25 % des CP analysées appliquent un système analytique de classification de fonctions. Ainsi, davantage de formes cachées de discrimination pourraient avoir cours. Il est par contre encourageant qu'un certain nombre de CP soient en pleine discussion afin de passer à un système analytique. Nous pouvons notamment citer comme exemple : CP209 [CP pour les employés du métal (accord conclu, la CCT sera signée en 2011)], CP306 [CP pour les entreprises d'assurances (projet-pilote + discussions en cours)], CP310 (CP pour les banques : pourparlers en cours).

Il est évident qu'il existe encore de nombreux systèmes de classification de fonctions très anciens et dépassés. Beaucoup de classifications de fonctions ne sont plus adaptées, ni actualisées. D'autres classifications utilisent des descriptions très vagues, qui sont parfois vraiment anciennes. En outre, elles présentent des lacunes quant aux nouvelles fonctions apparues après l'introduction de la classification de fonctions (cf. les fonctions du secteur informatique). On applique aussi régulièrement des descriptions de fonctions qui comportent d'autres compétences que celles nécessaires actuellement pour le secteur en question. Le maintien d'un système de classification de fonctions sans cadre de référence réaliste augmente le risque d'erreurs lors de la détermination de la classe (et donc également du salaire). Prenons quelques exemples : CP207 (CP pour les employés de l'industrie chimique : la classification de fonctions sectorielle date de 1947). CP119 (CP du commerce alimentaire : CCT du 13 juillet 1977), CP121 (CP pour les entreprises de nettoyage et de désinfection : CCT 1969). Dans la majeure partie (deux sur trois) des CP, il n'existe pas d'accord ou de convention en matière de mise à jour des systèmes.

Dans un peu plus de la moitié des CP, on s'est un jour intéressé à l'aspect particulier de la neutralité des sexes dans la classification de fonctions. On accorde plus d'attention à la neutralité dans les classifications de fonctions des CP dans lesquelles un système analytique de classification de fonctions est en vigueur que dans les CP appliquant un système comparatif de classification de fonctions. Dans le cas où un système analytique est utilisé, on rencontre davantage de « bonnes pratiques » (procédures d'encadrement, index CF). Nous pensons ici plus précisément à : la description de fonctions modèles dans les descriptions de fonctions, la possibilité d'une procédure de travail, l'existence d'un groupe de travail technique, l'existence d'accords concernant la mise à jour du système, l'attention accordée à l'aspect spécifique de la neutralité des sexes. Ne fût-ce que pour cette raison, une attention de tous les instants à une plus large diffusion des méthodes analytiques doit rester au centre de nos préoccupations !

10. Expliquer le fossé des salaires n'est pas l'excuser

Pour terminer, nous voudrions encore remettre le tout en perspective. Nous avons beaucoup parlé de l'« explication » et de la « décomposition » du fossé des salaires. Ce n'est toutefois pas parce qu'il est possible d'expliquer et de décortiquer le fossé des salaires que nous pouvons immédiatement le justifier. Des différences explicables ne sont pas pour autant des différences acceptables. Derrière la façade des facteurs objectifs peuvent se cacher des positions de départ inégales, des stéréotypes tenaces et des discriminations évidentes. Il est clair qu'un certain manque d'intérêt joue un rôle dans les nombreuses différences entre les hommes et les femmes à l'origine du fossé salarial. Le niveau de fonctions moyen moins élevé des femmes est une cause identifiable d'apparition d'inégalités salariales, mais cette différence n'est pas uniquement attribuable à des facteurs objectifs. Le fait que les femmes interrompent plus souvent leur carrière constitue une autre explication structurelle à leur salaire moins élevé, mais qui oserait prétendre qu'il s'agit toujours d'un choix délibéré ? La correction statistique du fossé des salaires comporte à tout le moins une légitimation éthique ou politique.

11. La part inexpliquée n'est pas nécessairement à imputer au « facteur discrimination »

En outre, il est vraiment très tentant d'interpréter le fossé salarial corrigé comme une discrimination financière directe à l'égard des femmes. Ne s'agit-il pas tout simplement de la différence de rémunération pour laquelle nous n'avons pas d'explication ? Le manque d'intérêt joue un rôle incontournable dans cette « différence restante ». Le problème est plutôt que nous ignorons quelle part précise du retard salarial inexpliqué des femmes est à imputer à la discrimination. Le chiffre englobe toutes les différences entre les hommes et les femmes qui ne sont pas prises en compte et ont un impact sur l'importance du salaire. Il peut s'agir de discrimination, mais également de différences au niveau des caractéristiques non abordées dans le modèle d'explication (par exemple le niveau de prestations), ou de différences au niveau de variables n'entrant pas en ligne de compte par suite d'une estimation trop peu précise (par exemple, l'utilisation d'une répartition sectorielle trop générale). Conclusion : il est fort probable que certaines femmes reçoivent – en raison de leur appartenance au genre féminin – un salaire moins élevé qu'un homme pour un même poste (ce que l'on appelle une discrimination de valorisation), mais il est presque impossible de quantifier l'ampleur de telles pratiques. Le fossé des salaires corrigé est dès lors bien une *black box*.

12. La discrimination est plus facile à montrer qu'à démontrer

Des déterminants objectifs du fossé salarial ne sont pas aussi innocents qu'ils en ont l'air de prime abord. La part inexpliquée et directement suspecte des inégalités salariales n'est pas par définition incompréhensible et problématique. En effet, il existe également des différences entre les sexes que nous n'avons pas abordées. Une estimation chiffrée du degré de discrimination reste dès lors très difficile à établir. Des préjugés inexprimés, des mécanismes de sélection cachés, des choix visiblement arbitraires lors de promotions, des classifications de fonctions déséquilibrées et des décisions de tel ou tel manager en matière de rémunération selon le sexe ne sont pas simples à formuler de façon univoque dans un questionnaire. Dans un schéma explicatif du fossé des salaires, il est possible de localiser d'éventuelles discriminations, mais la réalité se révèle souvent trop complexe et ambiguë pour simplement conclure que les 46,3 % (environ) des inégalités salariales sont le fait de la discrimination.

13. La discrimination est limitée en Belgique

Permettez-nous de terminer sur une note positive ! Bien que nous accordions une grande importance aux nuances apportées plus haut, nous devons parfois nous oser à des jugements valorisants sur la nature du fossé des salaires. Selon nous, les constatations esquissées ci-dessus suggèrent de façon claire que la discrimination salariale est minime en Belgique, et ce, d'autant plus si nous replaçons le tout dans un contexte international. Après l'application des divers modèles d'explication, on constate que les inégalités salariales ne s'élèvent plus qu'à un faible pourcentage sur le marché du travail belge. Mais cela ne veut pas dire grand-chose en soi. C'est par contre plus parlant si nous combinons cela avec le fait que les effets de composition sont plus importants que les effets de rémunération. Cela signifie qu'un nombre égal d'hommes et de femmes ont un salaire (quasi) équivalent pour un poste similaire en Belgique. Par ailleurs, nous avons noté que cette différence minime de rémunération entre les hommes et les femmes en Belgique n'est pas systématiquement en faveur des hommes. Cela ne veut toutefois pas dire que le problème est inexistant. Des effets de composition entraînent toujours une inégalité de rémunération. En conclusion, quiconque veut s'attaquer au problème du fossé des salaires en Belgique devra surtout, à l'avenir, s'atteler à stimuler une participation équivalente des hommes et des femmes au marché du travail. Une tâche qui débute dès le choix des études.

*

* *