

## ANALYSE

# Sous-valorisation, salaire d'appoint, ombre de la maternité : 3 éléments que révèle l'écart salarial

Par Soizic Dubot, coordinatrice nationale « socioéconomique »

### Introduction

Chaque année, les rapports de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) sont effarants et soulignent la trop lente érosion de l'écart salarial hommes-femmes, ce « quart en moins » pour reprendre le titre d'un ouvrage que l'économiste Rachel Silvera a consacré à ce sujet et qui a alimenté nos réflexions<sup>1</sup>. Le dernier rapport à ce jour<sup>2</sup> mentionne les chiffres de 23,7% sur base des salaires annuels bruts, tous secteurs et statuts confondus, et 9,6% après correction au niveau de la durée de travail (soit sur une base horaire).

Cette différence s'ancre dans une vision archaïque d'un travail salarié des femmes accessoire, contrairement à un travail salarié des hommes nécessaire, autant qu'elle continue de la construire.

Cette analyse ne vise pas à faire le tour de la question mais souhaite insister sur trois aspects que met en lumière ce quart en moins.

*Mouvement féministe et social d'éducation permanente, Vie Féminine veut promouvoir l'autonomie des femmes et plus particulièrement celle des femmes de milieux populaires. Or cette autonomie, qui est une des conditions essentielles pour l'égalité, passe par l'autonomie économique, qui s'appuie notamment sur l'emploi et sa rémunération. Le 23 novembre 2020, Vie Féminine était invitée par le Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes du Sénat à intervenir dans le cadre de ses auditions sur l'écart salarial. Cette analyse s'inscrit dans le prolongement de cette intervention.*

---

<sup>1</sup> *Un quart en moins - Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Rachel Silvera, Paris, 2014

<sup>2</sup> *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique - Rapport 2019* - [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport\\_ecart\\_salarial\\_2019.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2019.pdf)

## 1. Une sous-valorisation des emplois à prédominance féminine<sup>3</sup>

Pour les femmes que rassemble notre mouvement, une grande partie de cet écart est lié aux types d'emplois qu'elles occupent, c'est-à-dire aux types d'emplois qui leur sont proposés et auxquels elles sont en mesure d'accéder.

En effet, la ségrégation horizontale sur le marché de l'emploi persiste et la répartition des travailleurs et travailleuses selon les secteurs et métiers est fortement sexuée et inégalitaire, les emplois des femmes se concentrant - plus que ceux des hommes - dans des secteurs bien précis : quatre secteurs seulement rassemblent près de la moitié des travailleuses<sup>4</sup>.

Plus précisément, pour de nombreuses femmes et particulièrement pour les femmes peu diplômées, racisées ou aux diplômes non reconnus ou obtenus il y a trop longtemps, les possibilités d'emploi se situent dans les services aux personnes, le nettoyage et la distribution. Elles n'ont que peu de choix et ces choix leurs sont même imposés par les organismes de placement et d'insertion<sup>5</sup>.

Ces emplois sont marqués par de faibles revenus horaires, par le sceau de la non qualification (ils se situent au bas de l'échelle sociale), correspondent souvent à des contrats à temps partiel contraint et offrent peu ou pas de perspectives d'évolution (ils se caractérisent par des carrières planes).

Cette analyse n'aborde pas la question du « plafond de verre », qui concerne peu les femmes que rassemble Vie Féminine<sup>6</sup>, mais bien celle du « plancher collant », duquel il est si difficile de se défaire. Ce dernier pose notamment question en termes d'orientation, de représentations à l'œuvre sur le marché du travail et plus largement dans notre société, mais aussi de structuration de ce marché du travail et des entreprises qui valorisent certaines activités et en sous-valorisent d'autres avec une dimension fortement sexuée.

C'est ce dernier aspect que nous soulignons ici : la sous-valorisation qui s'appuie sur une sous-évaluation de nombreux emplois et secteurs à prédominance féminine. Pour illustrer cela, l'économiste Rachel Silvera utilise un exemple symbolique : comment justifier qu'un gardien de zoo est mieux payé qu'une gardienne d'enfants ? Cet exemple a tout son sens dans le contexte belge, à la lumière de la longue lutte<sup>7</sup> - qui n'est pas encore tout à fait terminée - qu'ont dû mener les accueillantes d'enfants pour obtenir un statut avec le salaire qui va avec.

---

<sup>3</sup> Statistiquement, on peut parler de « prédominance féminine » lorsque des femmes occupent plus de 60% (ce qui peut aller jusqu'à beaucoup plus) d'un emploi e(ou secteur).

<sup>4</sup> Ces secteurs sont le commerce (de gros et de détail), l'administration publique, la santé humaine et action sociale, et l'enseignement, qui regroupent à eux-seuls 825.659 travailleuses sur les 2.024.861 au total pour la Belgique (source : Statbel - Direction générale Statistique - Statistics Belgium - chiffres consultés en décembre 2020)

<sup>5</sup> Comme nous en témoignent fréquemment nos asbl d'insertion socioprofessionnelles Mode d'emploi.

<sup>6</sup> Ce qui malheureusement n'enlève rien à son actualité. On pourra à ce sujet se référer, par exemple, aux rapports de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes [https://igym-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond\\_de\\_verre/situation\\_en\\_belgique](https://igym-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre/situation_en_belgique)

<sup>7</sup> Une lutte débutée dans les années 70s (on pourra lire à ce sujet l'article du magazine *axelle* qui en récapitule les principales étapes : <https://www.axellemag.be/accueillantes-denfants-interview-alda-greoli/>).

Poser la question de la valeur attribuée au travail exercé dans le cadre d'un emploi renvoie directement au principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale » et invite à se pencher sur la manière dont est défini le travail lui-même, en termes de :

- qualifications, et donc de connaissances, expérience, compétences requises...
- technicité et complexité
- responsabilités engagées
- conditions de travail et charges qui en découlent (physique, psychologique, émotionnelle...).

Or ces critères sont souvent mal appréciés dans les emplois à prédominance féminine et par conséquent mal reflétés dans la rémunération.

A titre d'exemples pour n'en citer que quelques-uns, pensons à la pénibilité, tant physique que psychologique (ce dernier aspect ayant particulièrement été exacerbé dans les contacts avec la clientèle lors des confinements), non reconnue des caissières et travailleuses de la distribution.

Pensons aussi aux compétences et à la technicité que déploient les agentes d'entretien (connaissance des produits et du matériel le mieux adapté, organisation des tâches pour la plus grande efficacité possible dans un temps limité, gestion des imprévus quand de nouvelles tâches s'ajoutent ou que des personnes sont inhabituellement présentes sur les lieux...) invisibilisées voire naturalisées dans ces postes perçus comme sans qualification.

Pensons encore à l'immense responsabilité sur des tiers (malades, personnes âgées, enfants...) engagée par les travailleuses des services aux personnes, une responsabilité d'assistance et de protection du caractère confidentiel de ce qui est privé pourtant non validée car s'écartant de la perception classique de la responsabilité le plus souvent réduite à celle d'encadrement hiérarchique direct et budgétaire et matérielle.

Ici, c'est bien la question de la valeur du travail qui est posée, de sa définition à son évaluation, ce que reflète aussi les descriptifs de fonction et des tâches dans lesquels le travail prescrit s'écarte fortement du travail réel. De nombreux métiers à prédominance féminine - dont particulièrement ceux liés à des activités de relationnel, de soins, d'assistance, de service, d'entretien... avec une forte dimension de « souci des autres » - sont sous-évalués et par conséquent sous-rémunérés.

## **2. Le temps partiel, version moderne du salaire d'appoint**

Le double indicateur d'écart salarial - sur une base horaire et sur une base annuelle - démontre bien l'incidence du temps de travail sur les salaires. Sans correction au niveau de la durée de travail, l'écart salarial est plus du double de celui calculé sur une base horaire. Il est même extrêmement élevé entre ouvriers et ouvrières, 42%, des ouvrières pour lesquelles il est souvent impossible d'échapper au temps partiel contraint. Des secteurs entiers de l'économie sont organisés sur du temps partiel. Aujourd'hui, près de la moitié des salariées le sont à temps partiel, ce qui est bien loin d'être marginal.

Ce travail à temps partiel s'avère particulièrement coïncant lorsqu'il s'accompagne d'horaires variables ou de déplacements nécessaires mais non pris en compte dans le temps de travail (comme c'est le cas pour les titres-services ou dans d'autres services au domicile de ménages) demandant une disponibilité bien plus importante que l'horaire mentionné dans le contrat de travail et empêchant toute augmentation d'horaires ou la combinaison avec une autre activité professionnelle. On est bien là sur le plancher collant.

Le temps partiel peut se lire comme une version moderne du « salaire d'appoint », cette discrimination autrefois affirmée qui consistait à moins rémunérer les travailleuses du simple fait de leur sexe. Dans les discours et représentations, leur travail salarié était forcément inscrit dans la dépendance vis-à-vis d'un père ou d'un conjoint « gagnant le pain du ménage ». Et tant pis pour celles d'entre elles qui n'avaient pas même cette dépendance.

Cette image, qui pourrait sembler d'un autre âge, est encore bien à l'œuvre aujourd'hui, avec de mêmes conséquences de dépendance et précarité pour les travailleuses. De nombreuses d'entre elles se trouvent dans des conditions de pauvreté. Cela impacte aussi les revenus de remplacement, par exemple en cas de perte d'emploi (chômage) comme l'a encore tout récemment souligné le *Monitoring des conséquences du COVID-19 sur l'emploi et la protection sociale en Belgique*<sup>8</sup> qui attire l'attention sur deux publics particulièrement mis à mal par la crise actuelle, les personnes travaillant à temps partiel et les familles monoparentales, deux groupes qui se recoupent partiellement et dans lesquels les femmes sont surreprésentées (plus de 80%).

Nous sommes là au cœur même de la question de l'emploi de qualité, qui impacte tant la vie des femmes que leur salaire, et qui peut aussi conduire certaines à se retirer temporairement ou plus longuement de la sphère professionnelle, avec toutes les conséquences que cela peut avoir en termes de précarité.

### 3. L'ombre planante de la maternité

Aujourd'hui, l'ombre de la maternité plane encore sur toute les femmes pas seulement sur celles qui sont/seront mères (à la différence des hommes pour lesquels l'ombre de la paternité n'existe pas).

Aujourd'hui encore, le soupçon de maternité impacte les carrières des femmes, du recrutement à l'évolution de carrière (promotions, postes proposés...), ce qui a des conséquences sur le salaire bien au-delà d'un instant T, en termes de manque à gagner.

Rachel Silvera écrit : « *on craint toujours un certain absentéisme ou une faible productivité ou une moindre mobilité dans l'entreprise au nom de la maternité et des enfants, que les femmes en question soient mères ou pas* »<sup>9</sup>.

Si avoir des enfants ou être absentes pénalise les femmes - ce qui est un axe en soi sur lequel il est possible d'agir, qui renvoie notamment aux politiques favorisant la combinaison des différents temps de vie, un meilleur équilibre entre les carrières des femmes et des hommes et à celles d'accueil collectif des personnes dépendantes au rang desquelles les enfants - il est nécessaire d'aller plus loin.

Les travaux des économistes Dominique Meurs, Ariane Pailhé et Sophie Pontieux sont éloquentes à ce niveau<sup>10</sup>. Ces chercheuses ont comparé les salaires horaires de femmes et d'hommes âgé·es de 39 ans à 49 ans, une tranche d'âge pour laquelle les contraintes

---

<sup>8</sup> [https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/elaboration-politique-sociale/monitoring\\_covid\\_20200918\\_fr.pdf](https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/elaboration-politique-sociale/monitoring_covid_20200918_fr.pdf)

<sup>9</sup> *Un quart en moins - Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Rachel Silvera, Paris, 2014.

<sup>10</sup> Ces travaux, cités dans l'ouvrage de Rachel Silvera, ont fait l'objet d'une publication dans la revue de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) qui est accessible sur internet ici : <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/7-114.pdf>

familiales liées aux enfants - lorsqu'elles existent - sont peu pesantes (risques faibles d'absence, de retrait du travail ou de nouvelle parentalité). Sans grande surprise vu la réalité d'une pénalisation des périodes hors de l'emploi, un écart existait entre les salaires des femmes qui avaient par le passé interrompu leur activité et celles qui ne s'étaient jamais arrêtées. Cet écart était de 23%.

Mais quand elles ont comparé les salaires des femmes qui ne s'étaient jamais arrêtées et ceux des hommes du même âge qui se trouvaient dans le même cas, elles ont constaté un écart de 17%. Certes, ces femmes et hommes n'occupaient pas les mêmes postes, mais cela ne pouvait pas expliquer l'essentiel d'un tel écart, d'autant moins que ces femmes étaient aussi un peu plus diplômées et avaient un peu plus d'ancienneté.

Les chercheuses concluent ainsi : « *Tout se passe comme si les femmes qui n'ont jamais eu l'intention d'interrompre leur carrière n'ont pas envoyé un signal crédible aux employeurs sur leur engagement à long terme et qu'elles ont été considérées susceptibles de sortir du marché du travail pour raisons familiales* ». En fait, sans s'appuyer sur des critères objectifs, les entreprises procèdent par anticipation négative. De ce fait, les femmes qui adoptent un comportement pourtant conforme aux attentes de l'entreprise, n'en bénéficient pas au même titre que leurs collègues masculins en termes de salaire et d'évolution de carrière. Ces femmes font l'objet d'une forme de discrimination statistique<sup>11</sup>, qui souligne l'importance de neutraliser l'effet des aménagements de carrière et invite à revoir les codes de la performance à l'emploi en se dégageant de l'idée d'une disponibilité totale et continue des employé-es vis-à-vis de leurs employeurs.

## En guise de conclusion

L'écart salarial est un indicateur à la fois simple de par sa lisibilité directe et complexe, dans ce qu'il permet de révéler. D'autres dimensions de cet écart auraient pu être abordées. Les études et analyses qui existent par ailleurs, tant en Belgique qu'au niveau international, sont nombreuses et riches, porteuses de multiples leviers d'action.

L'élément que nous avons souhaité mettre en avant ici est le suivant : si aujourd'hui, « *on n'exclut pas ouvertement les femmes des emplois* » (ou relativement rarement), « *on les cantonne dans des filières ou des emplois dévalorisés* » et même sous-valorisés « *à moins que l'on ne se contente de ne pas leur accorder le même déroulement de carrière qu'aux hommes* », pour citer à nouveau Rachel Silvera<sup>12</sup>.

Ce n'est pas seulement le vécu des femmes qui impacte leur salaire, mais bien les emplois qui leur sont proposés, la valeur attribuée à ces emplois, la persistance du « salaire d'appoint », les représentations qui pèsent sur leurs épaules et leurs carrières et les modèles dominants à l'œuvre dans l'entreprise et sur le marché de l'emploi.

---

<sup>11</sup> Les femmes ayant statistiquement plus tendance que les hommes à être absentes pour raisons familiales, ce comportement est attribué de manière arbitraire à toutes les femmes.

<sup>12</sup> *Un quart en moins - Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, Rachel Silvera, Paris, 2014.