

## *LE SALAIRE GENRÉ*

**Partie I** : tentative d'explication de l'écart salarial à travers le genre et les concepts de mur de verre, de plafond de verre et de l'escalator de verre.

**Partie II** : efficience de la loi du 22 avril 2012 à travers les concepts de mur de verre, de plafond de verre et de l'escalator de verre

Mémoire réalisé par

**Grandjean Jessica**

Promoteurs

**Matthieu de Nanteuil**

**Auriane Lamine**

Année académique 2017-2018

**Master 60 en sciences du travail**

Université Catholique de Louvain  
**FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET  
DE COMMUNICATION**

Paper sociologique

Tentative d'explication de l'écart salarial à travers le genre et les concepts du mur de verre, du plafond de verre et de l'escalator de verre.

Promoteur : Matthieu de Nanteuil

## Remerciements

*Je voulais remercier tout particulièrement mon promoteur, Monsieur de Nanteuil, qui m'a accompagnée durant la rédaction de ce mémoire et qui m'a plus qu'aider à le peaufiner.*

*Un tout grand merci également à Durieux Ginette et Massart Jacques, pour m'avoir donné de précieux conseils.*

*Enfin, je remercie mon entourage pour son soutien et sa patience durant toute la réalisation de cette étude.*

## Table des matières

Introduction .....	2
1. Le genre : évolution et essai de définition.....	4
1.1. L'évolution du concept des études sur le genre.....	4
1.2. Les mécanismes de socialisation des différences de genre .....	6
1.3. Une conséquence de cette socialisation : la ségrégation .....	7
2. L'acculturation : une proposition de l'interprétation de l'écart salarial .....	8
2.1. Première tentative d'explication : le genre comme facteur d'influence du choix du métier selon le sexe.....	9
2.2. Deuxième tentative d'explication : la ségrégation horizontale à travers le concept de mur de verre.....	10
2.3. Troisième tentative d'explication : la ségrégation verticale à travers le concept de plafond de verre.....	14
2.4. Quatrième tentative d'explication : la ségrégation verticale inversée à travers le concept de l'escalator de verre.....	18
3. Le concept du genre à l'épreuve du terrain .....	19
3.1. Le milieu hospitalier.....	20
3.2. Le milieu enseignant.....	21
3.3. Les différences entre les deux milieux .....	23
Conclusion.....	24
Bibliographie.....	26
Annexes.....	29

## Introduction

Dans notre société occidentale actuelle, le principe d'égalité et de non-discrimination est mis en avant tant au niveau de l'âge, du sexe, de l'origine ethnique et autres. Dans ce travail, je vais m'intéresser à la différence au niveau du genre. Ce sujet m'intrigue depuis de nombreuses années. J'ai d'ailleurs réalisé un premier travail de fin d'études sur les stéréotypes sexistes et un mémoire sur les différentes pratiques d'enseignant(e)s au regard du genre dans des cours de français et de mathématiques dans l'enseignement secondaire général, me fait réfléchir depuis de nombreuses années<sup>1</sup>.

Dans les médias (radio, télévision, presse écrite, réseaux sociaux,...), dans les interactions entre personnes, dans les objets,... bref dans tous les domaines de la vie quotidienne la différence entre les sexes est présente ; les métiers aussi sont genrés.

Réaliser un paper sur la différence de genre au sein du monde du travail serait trop vaste. Afin de cibler ma recherche, je me suis intéressée à des conséquences qui résultent de cette construction du genre qui est l'écart salarial. Aujourd'hui, l'écart salarial annuel entre les femmes et les hommes se chiffre à 21%<sup>2</sup>. Or, la Belgique prône une égalité entre les sexes. D'ailleurs, son corpus législatif comprend une loi qui vise la lutte contre l'écart salarial, la loi du 22 avril 2012. Malgré ce fait, comment expliquer cette différence qui représente presque un quart de salaire en plus en faveur du sexe masculin ? Cette réflexion m'amène à poser la question suivante : Pourquoi, en 2018, existe-t-il un écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, malgré une législation qui prône un principe d'égalité ?

La première partie de cette revue de la littérature commencera par une brève définition du concept de genre et de son évolution au fil du temps. Ensuite, j'expliquerai pourquoi et comment les garçons et les filles se socialisent différemment. En effet, chaque société socialise (de manière consciente ou non) différemment les deux sexes par le processus de l'identité de genre. Ceci engendrant des ségrégations. J'en exposerai trois à travers les métaphores de mur de verre, de plafond de verre et d'escalator de verre. Je prendrai soin d'établir le lien entre ces ségrégations et l'écart salarial. Enfin, je prendrai deux exemples, à savoir le milieu hospitalier

---

<sup>1</sup> Ce phénomène est important pour moi car, j'ai vécu dans une famille où la différence de genre est très marquée et j'ai la volonté de comprendre d'où nous provient cette différence entre les deux sexes. Et force est de constater que cette « inégalité » est présente ailleurs que dans mon cocon familial.

<sup>2</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017.

et le milieu enseignant ; afin de démontrer la présence de cette ségrégation au sein de ces institutions.

## 1. Le genre : évolution et essai de définition

Afin de bien comprendre la suite de ce paper, il convient tout d'abord de définir ce terme très large qu'est le genre, car celui-ci est une des raisons qui expliquent l'écart salarial encore présent aujourd'hui entre femmes et hommes.

Nous allons donc développer dans la section suivante l'évolution du concept de genre et terminerons par en donner une définition.

### 1.1. L'évolution du concept des études sur le genre

De nombreuses études portant sur le genre ont vu le jour ces quarante dernières années. Celles-ci se sont déroulées en quatre étapes.

Dans un premier temps, les études faites sur le genre ont permis d'attribuer les caractéristiques attribuées aux femmes et aux hommes à une cause sociologique et non biologique. En effet, Margaret Mead (anthropologue américaine) a durant les années trente, montré que les rôles masculins et féminins étaient d'origine culturelle ou non naturelle ou biologique. Celle-ci a séjourné en Océanie, dans différentes ethnies, et a observé que les tempéraments attribués aux hommes et aux femmes dans nos sociétés occidentales n'y étaient pas les mêmes. Elle remet donc en cause l'explication biologique du tempérament des hommes et des femmes et parle de « rôles sexuels ». Aussi, Simone de Beauvoir en 1949 dans son livre intitulé « On ne naît pas femme, on le devient » voulait démontrer que les filles et les garçons ne naissent pas avec des déterminismes biologiques, mais que c'est par la socialisation que les deux sexes apprennent à agir et à penser différemment.

Hélène Marguerite indique que les premiers à avoir développé la question du «genre» sont des anthropologues féministes américaines dans les années 70. Elles voulaient démontrer que les rôles attribués aux hommes et aux femmes n'étaient pas quelque chose de naturel, mais de culturel. Mais ce n'est que dans les années 1980 qu'apparaît le terme «gender studies »<sup>3</sup>. La question du genre s'est ensuite institutionnalisée à l'intérieur des disciplines déjà existantes, comme la sociologie ou les sciences de l'éducation, par exemple.

Ce qui est important de souligner, c'est qu'en séparant les termes sexe et genre, on ne voit plus les différences entre les sexes comme naturelles, mais comme historiques. Cela engendre une

---

<sup>3</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p.13.

nouvelle vision de la réalité où les inégalités peuvent être remises en cause. Cependant, il serait erroné de mettre en contradiction ces deux termes car selon Bereni, Chauvin, Jaunait et Revillard : « le genre peut être défini comme le rapport social divisant l'humanité en deux sexes distincts et hiérarchiquement articulés en dehors desquels il semble que rien ne puisse exister<sup>4</sup> ». Le sexe étant la caractéristique qui permet de diviser les humains en deux catégories et de produire les normes de genre.

Dans un deuxième temps, ces études ont permis de découvrir que cette socialisation se fait, certes différemment entre les deux sexes, mais aussi, que celle-ci s'effectue dans une relation d'opposition. En effet, nous attribuons des caractéristiques opposées aux hommes et aux femmes. La force et la virilité étant attribuées aux hommes et la faiblesse et la sensibilité aux femmes. La société dans laquelle nous vivons va donc créer des rôles différents et opposés entre les deux sexes. Christine Delphy (sociologue française) appuie d'ailleurs l'idée que c'est notre société qui est la responsable de cette différence d'éducation. Celle-ci parle dès lors de « sexe social »<sup>5</sup>.

Troisièmement, les études ont également démontré que cette relation sociale crée un rapport de pouvoir entre les sexes, les femmes étant le sexe faible. En 1960, dans ses études, Robert Stoller (psychanalyste) différencie le sexe biologique et le genre. Ce terme a ensuite été maintes fois utilisé par les féministes afin de dénoncer ces inégalités sexuelles et cette domination masculine. Enfin, actuellement de nombreuses études ont démontré que ce rapport de pouvoir, cette hiérarchie entre les sexes, se réalise en concomitance avec d'autres rapports de force comme les différentes classes sociales ou l'âge. C'est ce que confirme Marie Buscatto.

En conclusion, on peut définir le genre comme : « un système de bi-catégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin) <sup>6</sup> ».

Judith Butler réalise une critique intéressante du concept de genre, celui-ci valorisant un monde hétéro-normatif et divisant le monde en deux catégories : hommes/femmes et féminin/masculin. Il ne prend ainsi en compte que les normes et en oublie le statut des minorités sexuelles. Elle dit d'ailleurs à ce sujet que « les catégories fondamentales de sexe, de genre et de désir sont les

---

<sup>4</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p. 54.

<sup>5</sup> DELPHY, Christine, « *Penser le genre : problèmes et résistances* », Paris : Syllepse, 1991.

<sup>6</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p. 10.

effets d'une certaine formation du pouvoir <sup>7</sup>». Elle donne une autre définition du genre : « un ensemble d'actes répétés, dans les limites d'un cadre régulateur extrêmement rigide <sup>8</sup> ».

Nous venons de voir que cette question du genre est une construction sociale. Celle-ci est le fruit du mécanisme dit de socialisation que nous allons expliciter dans la partie suivante.

## 1.2. Les mécanismes de socialisation des différences de genre

Déjà dans le ventre de la mère, nous attribuons des caractéristiques différentes aux filles et aux garçons. Il s'agit donc d'une construction mentale qui s'effectue avant la naissance de l'individu et se poursuit jusqu'à sa mort. La sociologue Muriel Darmon définit ce terme comme tel :

l'ensemble des processus par lesquels l'individu est construit - on dira aussi « formé », « modelé », « façonné », « fabriqué », « conditionné » - par la société globale et locale dans laquelle il vit, processus au cours duquel l'individu acquiert - « apprend », « intériorise », « incorpore », « intègre » - des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées socialement (DARMON, Muriel, 2006, p.6.).

Pour cette auteure, le phénomène va donc plus loin qu'une simple différenciation entre les individus. Chaque personne incorpore cette différence et va être amenée à agir en fonction de ce qui est socialement acceptable en fonction de son sexe. On peut donc aisément faire le lien avec cette hiérarchie des sexes, comme mentionné précédemment. Cette hiérarchisation se faisant inconsciemment, de la naissance de l'individu jusqu'à sa mort et donnant lieu à des pratiques différentes : manière de penser, de vivre les émotions, de se tenir.

Selon Bereni, Chauvin, Jaunait et Revillard, la socialisation commence dès le plus jeune âge par « l'apprentissage par les garçons et les filles de "rôles de sexes" différents<sup>9</sup> ». Chaque enfant va donc très rapidement construire une identité de genre en fonction de son sexe. Il va parler de lui-même au masculin ou au féminin, et va se comporter de la manière que l'on attend de lui. Par exemple, s'il s'agit d'une fille, celle-ci va davantage se permettre des pleurs et va jouer avec des poupées, tandis que s'il s'agit d'un garçon, celui-ci bannira les pleurs, mais affirmera plus rapidement sa colère et jouera avec des camions de pompiers.

Durant leur apprentissage, les enfants vont séparer les objets, les émotions, les métiers... et les attribuer à un genre. Ce qui explique que l'on va associer certaines caractéristiques dites féminines ou dites masculines aux métiers. Nous détaillerons ce point dans une section ultérieure.

---

<sup>7</sup> BUTLER, Judith, *Gender trouble*, Routledge, p. 53.

<sup>8</sup> JAMI, Irène, « Judith Butler, théoricienne du genre », *Cahiers du genre*, 1, 44, 2008, pp. 205-228.

<sup>9</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p. 111.

Nous allons à présent expliquer brièvement comment et par qui se réalise cette socialisation.

### 1.3. Une conséquence de cette socialisation : la ségrégation

Toujours selon les mêmes auteurs, l'intégration de cette identité de genre va être facilitée par les différentes institutions présentes dans la vie des individus. Celles-ci vont séparer les garçons et les filles et rassembler les filles entre elles et les garçons entre eux. Il est aisé d'en donner des exemples : les mouvements de jeunesse, les sports, les toilettes, les prisons... Mais il semble que cette forme de ségrégation n'est presque jamais totale et absolue. On peut remarquer que depuis les années 60, la mixité gagne du terrain au détriment de la séparation, comme c'est le cas dans les écoles par exemple ; les filles et les garçons restant souvent séparés dans ces milieux mixtes. Généralement, les filles s'asseyent les unes à côté des autres en classe et pareillement pour les garçons. Ceci renforce l'idée d'une culture propre à chaque sexe, ce qui renforce l'idée d'une différence naturelle entre les sexes. Selon Geneviève Fraisse, mixité ne veut pas dire égalité, mais signifie qu'il y aura rivalité où le sexe masculin est le sexe « fort »<sup>10</sup>.

Au niveau psychique, Lawrence Kohlberg (psychologue), a défini le développement psychologique en trois étapes.

Au premier stade, celui de l'« identité de genre » (vers 2 ans), l'enfant commence à classer les humains en hommes et en femmes à partir de caractéristiques socioculturelles (coiffure, vêtements...), mais ne pense pas encore que les filles deviendront nécessairement des femmes et les garçons des hommes. Au second stade, celui de la « stabilité de genre » (3-4 ans), l'enfant établit un lien stable entre le sexe des enfants et celui des adultes mais il perçoit encore le sexe comme une variable socioculturelle, qui peut changer si l'on adopte les attributs du sexe opposé : un homme habillé en femme peut devenir une femme, et vice versa. Dans ce contexte, les identités sont explicitement adossées à des normes morales : on peut changer de sexe, mais il ne faut pas. C'est seulement au dernier stade, celui de la « constance de genre » (5-7 ans), que l'enfant finit par adopter le « régime de vérité » dominant partagé par la majorité des adultes de son temps : le sexe n'est pas une variable socioculturelle, il est une donnée biologique fondée sur des différences d'organes génitaux ; les propriétés socioculturelles « extérieures » n'en sont que l'expression ; si on peut présenter superficiellement les « mauvaises » propriétés, on ne peut pas « vraiment » changer de sexe » (BERENI, CHAUVIN, JAUNAIT et REVILLARD, 2013, pp. 118-119.).

Succinctement, on peut dire qu'au premier stade, l'enfant fait la différence entre les hommes et les femmes mais qu'il ne sait pas encore qu'on est au départ soit une femme, soit un homme ; au deuxième stade, l'enfant reconnaît que les enfants ont également un sexe (pas uniquement

---

<sup>10</sup> FRAISSE, Geneviève, *Les deux gouvernements : la famille et la cité*, Paris : Gallimard, 2001.

les adultes) mais que ce sexe peut encore changer ; et enfin, au troisième stade, l'enfant réalise qu'on ne peut pas changer de sexe.

Il y a trois grosses institutions dans lesquels l'individu va construire son rapport au monde et donc, son rapport au genre. La première est la famille, la seconde l'école et enfin le milieu professionnel. Marie Buscatto l'explique de cette manière :

Si les familles jouent un rôle majeur dans l'orientation prise par les individus dans leurs choix passés et présents, les pratiques sont également guidées par les dispositifs de socialisation à l'oeuvre à l'école, au sein des espaces de loisirs, dans les revues, les médias et les ouvrages ou entre pairs et ces dispositifs de socialisation organisent les pratiques culturelles et tendent à en faire des activités socialement définies comme féminines ou masculines. Les imaginaires sexués associés à ces pratiques, tout comme les modes concrets de réalisation des pratiques, en font des pratiques sexuées qui attirent ainsi naturellement les membres de « leur sexe », et ce dès la petite enfance (BUSCATTO, 2014, p.7.).

Dans le cadre de ce paper, nous allons nous intéresser à ce dernier, même si les autres milieux de socialisation ont un rôle crucial dans la construction de l'identité de genre chez l'individu.

Cette socialisation différente entre les sexes et cette vision sexuée des métiers va donner lieu à une certaine ségrégation sur le marché du travail qui va, s'exprimer de manière économique par l'écart salarial entre femmes et hommes. C'est ce que l'on va essayer d'explicitier à travers les concepts du mur de verre, de plafond de verre et d'escalator de verre.

## 2. L'acculturation : une proposition de l'interprétation de l'écart salarial

Comme déjà mentionné, ce travail s'intéresse tout particulièrement à la recherche d'explication concernant la différence salariale entre femmes et hommes.

Il me semble important de mettre en avant le choix des filières qu'entreprennent les filles et les garçons dans leur parcours scolaire, car c'est déjà à ce moment que ceux-ci orientent leur choix vers une future profession. Cette explication nous sera utile afin de mieux comprendre les causes du concept du mur de verre.

## 2.1. Première tentative d'explication : le genre comme facteur d'influence du choix du métier selon le sexe

Il est effectivement intéressant de remarquer que malgré l'introduction d'une mixité scolaire, l'école n'a pas enrayé les différences entre les sexes sur les choix de leur futur métier. Il suffit d'ailleurs de regarder les choix des options des élèves dans l'enseignement général, technique ou professionnel pour s'en rendre compte. Les filles ont certes, de meilleurs résultats globalement que les garçons, mais ces dernières orientent leur choix d'études dans les filières les moins valorisées et moins rémunérées comme les études sociales ou littéraires. Les garçons quant à eux se tournent vers les filières plus prestigieuses comme les sciences ou l'économie. Le choix de ces filières va donner un avantage aux garçons, car leur formation donne souvent accès à un panel plus conséquent de choix de postes à pourvoir et ceux-ci sont, en général, mieux rémunérés.

Christian Baudelot et Roger Establet expliquent le fait que les filles choisissent les filières moins valorisées, car elles sont socialisées de manière à ne pas entrer en confrontation et se retirent lorsque la sélection scolaire s'élève, laissant la place aux garçons<sup>11</sup>. Marie Duru-Bellat et Brigitte Marin adoptent un autre point de vue en expliquant que les filles se retirent de ces professions typées masculines, car elles veulent s'intégrer au mieux dans leur milieu professionnel. C'est une sorte de stratégie que les filles utilisent afin de s'intégrer le plus facilement sur un marché du travail ségrégué<sup>12</sup>.

Ce choix des études va avoir un effet direct sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes : « les femmes optent plus que les hommes, pour des diplômes soft skills plus difficiles à valoriser sur le marché de l'emploi et hésitent à s'engager dans des études techniques, mathématiques, scientifiques ou d'ingénierie, alors que ceux-ci mènent à des emplois bien rémunérés<sup>13</sup>».

L'inégalité des femmes face au travail tient sa source notamment dans deux principes : « le principe de séparation, selon lequel il y a des travaux d'homme et des travaux de femmes<sup>14</sup> » :

---

<sup>11</sup> BAUDELLOT, Christian, ESTABLET, Roger, *Allez les filles ! Une révolution silencieuse*, Paris : Le Seuil, 2006.

<sup>12</sup> DURU-BELLAT, Marie, MURU-BELLAT, MARIN, Brigitte, « La mixité scolaire, une thématique (encore) d'actualité ? », *Revue française de pédagogie*, 171, 2010, pp. 5-8.

<sup>13</sup> DEMAGOS, Anastasia, *l'écart salarial entre hommes et femmes, effectivité potentielle de la loi du 22 avril 2012*, Bruxelles : Larcier, 2015, p. 29.

<sup>14</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa anchez-Mazas, « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », *social science information*, 44, 2005, p. 147.

ce que l'on va appeler dans ce paper le concept de mur de verre. Et le principe de hiérarchie, selon lequel « un travail d'homme vaut plus qu'un travail de femme<sup>15</sup> ». C'est ce que l'on va développer dans la métaphore du plafond de verre. On peut également ajouter un troisième principe, moins connu, qui est en quelque sorte l'inverse du plafond de verre, qui est le concept de l'escalator de verre. Celui-ci renvoie au fait que les hommes ont davantage de facilités à gravir les échelons dans un métier composé essentiellement de femmes. On retrouve bien dans ces trois images cette domination du sexe fort, développée précédemment. Nous allons décrire ces trois modèles dans les sections suivantes en prenant soin de faire le lien avec l'écart salarial.

## 2.2. Deuxième tentative d'explication : la ségrégation horizontale à travers le concept de mur de verre

Suite à la différence d'orientation effectuée par les filles et les garçons durant leur parcours scolaire, comme mentionné plus haut, on va retrouver un sexe spécifique dans la plupart des métiers. C'est ce que l'on appelle le « mur de verre ». Il s'agit d'une ségrégation horizontale du travail. Cette qualification, selon Bereni et al, est le fruit d'une construction sociale et conforte les stéréotypes existant entre femmes et hommes.

Ces mêmes auteurs reprennent un constat anthropologique qui pourrait expliquer ce phénomène : chaque société assigne des tâches réservées aux femmes et d'autres réservées aux hommes. À ce sujet, Danièle Kergoat parle de division sexuée du travail, c'est-à-dire que l'on retrouve davantage les femmes dans les métiers de reproduction et les hommes dans les métiers de production. Ceux-ci sont dès lors davantage reconnus économiquement et socialement. On retrouve donc cette hiérarchie entre les sexes. Cette « sexualisation » des métiers est représentée dans le tableau suivant, où : les langues, les sciences humaines, les soins sont des domaines féminins et les sciences fondamentales, les sciences économiques et les sciences sportives sont des domaines majoritairement masculins<sup>16</sup>:

---

<sup>15</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa anchez-Mazas, *op. cit.*, p. 148.

<sup>16</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p. 190.

Tableau 6 – Part des femmes dans les différents types d'établissements et filières de l'enseignement supérieur			
Type d'établissement/filière	Part des femmes (en %)		
IUT (année 2010-2011)	39,9		
Formations d'ingénieurs (année 2009)	26		
Classes préparatoires aux Grandes écoles (année 2009)	43		
Écoles Normales Supérieures (année 2008-2009)	42		
Universités (année 2010-2011) :	Cursus Licence	Cursus Master	Cursus Doctorat
	56,5	59,5	47,7
Dont : Filières universitaires :			
— Lettres, sciences du langage	69,9	75,1	66,6
— Sciences humaines et sociales	67,9	71,4	54,1
— Médecine-odontologie	79,6	59,3	51,6
— Droit, science politique	63,9	65,5	49,0
— Sciences de la nature et de la vie	62,1	57,9	53,2
— Sciences fondamentales et applications	28,1	27,8	29,2
— Sciences économiques et de gestion	51,7	53,5	45,7
— Sciences et techniques des activités physiques et sportives	30,3	35,6	36,6

Selon Marie-Thérèse Letablier, le fait d'attribuer certains métiers aux femmes et d'autres aux hommes prend sa source dans la conception différenciée que l'on fait des hommes et des femmes. On attribue des rôles économiques et sociaux différents aux deux sexes pour structurer la vie familiale et la société. Dans ce modèle, appelé « breadwinner model » (modèle inventé par Jane Lewis en 1993), la femme s'occupe des tâches non-rémunérées que l'on qualifie de « unpaid work » comme l'éducation des enfants, la réalisation du ménage, des repas... et les hommes exercent un travail rémunéré pour apporter de l'argent à la famille. Ce modèle est grandement remis en cause actuellement, notamment parce que le nombre de femmes souhaitant exercer un travail rémunéré s'accroît et parce que l'évolution sociodémographique de notre société met à mal ce modèle.

L'organisation du travail joue aussi un rôle dans la construction de ce mur de verre. En effet, selon Bereni et al, nous allons retrouver essentiellement des femmes dans les métiers à temps partiel. Comme mentionné plus haut, les femmes effectuant davantage les tâches domestiques et tournées vers l'intérieur, même si le partage de ces tâches semble augmenter. Cependant, elles préfèrent encore souvent effectuer un travail à temps partiel afin de concilier vie familiale et vie professionnelle. Selon Anastasia Demagos, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est la raison pour laquelle 52% des femmes choisissent un travail à temps partiel, alors que ce pourcentage est de 30% pour les hommes. Tom Bevers, Marilyn De Spiegeleire, Valérie Gilbert et Hildegard Van Hove dans leur rapport entre l'écart salarial entre

les femmes et les hommes en Belgique (2013) mentionnent le fait que les femmes donnent comme raison du choix d'un temps partiel le fait de s'occuper des enfants ou de personnes dépendantes plus régulièrement que les hommes (une sur six contre un sur quatorze). Ce travail à temps partiel a également une conséquence sur le salaire des travailleurs. En effet, selon Demagos « les revenus perçus par les travailleuses à temps partiel sont plus faibles que ceux perçus par les travailleurs à temps plein. Non seulement les revenus totaux sont moins élevés à cause du temps de travail réduit, mais de plus, le taux horaire est inférieur pour les travailleurs à temps partiel<sup>17</sup> ».

Selon les Bereni et al, nous remarquons également que les femmes s'orientent vers des métiers plus restreints dont les diplômes sont peu reconnus. Or, plus le diplôme est élevé, plus le salaire le sera et plus il sera aisé de trouver du travail. Le rapport de 2017 concernant l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique indique que les femmes sont surreprésentées dans les métiers gagnant moins de deux mille cinq cents euros par mois, tandis que les hommes sont majoritaires dans les métiers ayant un salaire mensuel supérieur à cinq mille euros. C'est ce que l'on peut observer dans le graphique ci-dessous<sup>18</sup>.



Comme le fait remarquer Marc Bessin :

Ce phénomène de ségrégation sexuée du marché du travail est encore plus visible lorsque l'on raisonne à l'échelle des métiers ou familles professionnelles : la part des femmes est de 88% chez les infirmières, 92% chez les aides-soignantes, 96% chez les secrétaires de directions et 99% chez les assistantes maternelles, alors qu'elle est de 17% parmi les

<sup>17</sup>DEMAGOS, Anastasia, *op. cit.*, p. 26.

<sup>18</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *op. cit.*, p. 11.

dirigeants d'entreprises, 14% au sein des métiers de l'armée, de la police et des pompiers et de 3% chez les ouvriers non qualifiés du bâtiment <sup>19</sup>.

L'auteur spécifie également que 90% des travailleurs sociaux sont des femmes.

Selon le rapport de 2017 concernant l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, rédigé par Hildegard Van Hove et Dietert De Vos, « cela n'est pas le fruit du hasard, mais bien un développement historique. Le travail des femmes est considéré de façon stéréotypée comme étant "léger" et moins important sur le plan économique. Il y a en principe deux pistes potentielles pour contrer cette partie de l'écart salarial : il s'agit, d'un côté, de supprimer la ségrégation et, de l'autre côté, de mieux valoriser, et donc de mieux rémunérer, les métiers typiquement "féminins" <sup>20</sup> ».

Aussi, selon Arlie Russel Hochschild certaines compétences attendues dans les métiers féminins ne sont pas reconnues. Ce fait ayant pour conséquence de ne pas reconnaître économiquement et socialement les métiers féminins à leur juste valeur. Il donne l'exemple des hôte.sse.s de l'air qui doivent sans cesse sourire et être de bonne humeur. Il est attendu socialement des femmes que celles-ci soient souriantes, le moins possible en colère... bref, toutes les compétences dont le métier d'hôte.sse de l'air ont besoin et qui ne sont pas reconnues comme étant des compétences professionnelles.

Une autre conséquence de la valorisation entre les compétences dites féminines ou dites masculines est selon Bereni et al que la féminisation des métiers plutôt typés masculins a eu tendance à dévaloriser ceux-ci. Et on y remarque également un taux de chômage plus élevé pour les femmes. Ces deux phénomènes étant dus au fait que les femmes représentent le sexe « faible ».

À partir de ces explications, on comprendra aisément que l'écart salarial résulte, en partie, du fait que « les femmes seront d'office moins bien évaluées et rémunérées puisqu'elles travaillent avant tout dans des secteurs "doux" et "faibles", à des niveaux de fonction inférieurs et dans des fonctions d'exécution. La discrimination dans l'évaluation des fonctions est donc étroitement liées au marché du travail discriminé <sup>21</sup> ».

---

<sup>19</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p. 191.

<sup>20</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *op. cit.*, p. 48.

<sup>21</sup> DEMAGOS, Anastasia, *op. cit.*, p. 37.

Depuis quelques années, suite à ce phénomène de mur de verre, la politique belge vise une amélioration de l'égalité salariale des sexes dans le milieu professionnel (ce que l'on découvrira dans le paper suivant). Dans la pratique, certains métiers deviennent davantage mixtes. Mais cela ne veut pas dire pour autant qu'il y a égalité entre les sexes. Effectivement un autre genre de ségrégation va venir entacher ce rapport entre les hommes et les femmes au travail : une ségrégation verticale nommée le plafond de verre.

### 2.3. Troisième tentative d'explication : la ségrégation verticale à travers le concept de plafond de verre

Ce plafond de verre que l'on nomme également le tuyau percé ou le planché gluant, se traduit comme tel : « dans une profession donnée, les femmes sont de moins en moins présentes au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, et elles sont très rares aux postes de plus haut niveau <sup>22</sup>». Margarita Sanchez-Mazas et Annalisa Casini disent que « le "plafond de verre" est l'expression utilisée pour rendre compte d'une sorte d' "effet frontière" que connaissent les carrières féminines en matière d'ascension hiérarchique. Ce "plafonnement" des profils professionnels des femmes serait dû à un ensemble de facteurs "invisibles", comme l'indique la métaphore du verre, qui laisse passer le regard et non les personnes, ouvrant la perspective tout en bloquant le mouvement <sup>23</sup>».

Pour mieux visualiser ce concept, voici les chiffres concernant les femmes possédant un poste de dirigeant.e en Belgique en 2014<sup>24</sup>.

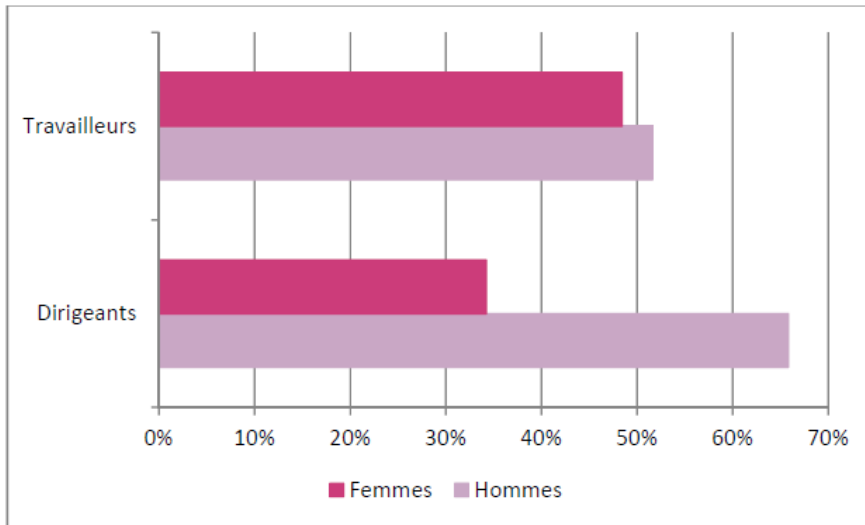
---

<sup>22</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p. 205.

<sup>23</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa Sanchez-Mazas, *op. cit.*, p. 142.

<sup>24</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *op. cit.*, p. 51.

Graphique 23 : Part de femmes et d'hommes parmi les dirigeants (2014)



Malgré la présence presque égale d'hommes et de femmes, seulement une trentaine de femmes sont présentes dans les postes de dirigeant.e.s contre une soixantaine d'hommes. Ce qui représente le double.

Selon Sanchez-Mazas et Casini, cette réalité est en lien direct avec la construction de l'identité comme mentionné plus haut. En effet, les identités sexuelles féminine et masculine se sont construites historiquement par la séparation entre le public et le privé. Selon Pierre Bourdieu, les filles étant tournées vers l'intérieur, le privé ; et les garçons, vers l'extérieur, le public. Une norme implicite (que Bourdieu nomme habitus) s'est alors mise en place. Ce phénomène tient sa source dans plusieurs explications et se remarque dans tous les métiers.

Premièrement, selon Demagos, on remarque également que le travail à temps partiel, majoritairement effectué par les femmes, empêche ces travailleuses d'obtenir par la suite un temps plein ou une ascension hiérarchique dans l'entreprise.

Deuxièmement, selon Bereni et al, les femmes sont moins nombreuses à se présenter aux postes plus élevés hiérarchiquement, et ce, souvent pour cause de contraintes non professionnelles. En effet, il faut que les femmes puissent gérer cette dualité entre travail domestique et travail professionnel. Les femmes ont souvent moins d'années d'ancienneté que les hommes suite à des congés de maternité, des congés parentaux, des interruptions de carrière,... ce qui les pénalise au niveau de l'obtention de postes hiérarchiquement plus élevés. Selon Sanchez-Mazas et Casini le fait de créer une famille et la taille de la famille va avoir des effets inverses sur les deux sexes. Plus la famille est grande, plus la femme sera confrontée à des freins dans son

ascension professionnelle, à l'inverse, la famille nombreuse jouera le rôle de moteur dans la vie professionnelle de l'homme.

Troisièmement, selon Joan Acker, les femmes sont parfois discriminées lors de leur entretien d'embauche car on leur reproche souvent de donner des réponses trop « féminines ». Il est généralement attendu dans la société que les personnes hiérarchiquement élevées possèdent les caractéristiques associées aux hommes. Cette discrimination peut se faire de manière inconsciente et indirecte et est, par ce fait véritablement institutionnalisée. Alice Eagly, citée par Sanchez-Mazas et Casini, dit que cette réalité provient du modèle des rôles sociaux selon lequel « la division du travail d'après le genre influencerait de manière décisive les attentes envers les qualités et les traits typiques des hommes et des femmes, ainsi que leurs croyances des uns et des autres quant à leurs capacités et aptitudes<sup>25</sup> ». Et donc, dans ces attentes, les femmes ne sont pas perçues comme ayant les compétences de leader.

Quatrièmement, selon une étude de Robert Plasman, François Rycx, Michael Rusinek et Ilan Tojerow, les personnes qui travaillent dans les entreprises privées et qui possèdent les hauts postes vont recevoir les avantages financiers liés aux profits de l'entreprise (bonus, primes,...) au détriment des personnes se trouvant aux postes inférieurs. Et, comme ce sont les hommes qui occupent les postes les plus élevés hiérarchiquement, ils auront plus d'avantages financiers que les femmes.

Cinquièmement, selon Sanchez-Mazas et Casini, les hommes sont valorisés par leurs expériences professionnelles, tandis que les femmes sont valorisées par leurs formations complémentaires certifiées par un diplôme. On retrouve donc à ces postes de dirigeant.e.s des femmes surqualifiées par rapport aux hommes.

Sixièmement, selon Bereni et al, les femmes qui accèdent aux postes les plus prestigieux réputés dans des métiers « d'hommes » sont des femmes issues de milieux favorisés et qui possèdent de bons capitaux économique, scolaire ou culturel. Elles sont aussi généralement issues d'une famille qui exerce ce métier ou qui a un lien direct avec celui-ci.

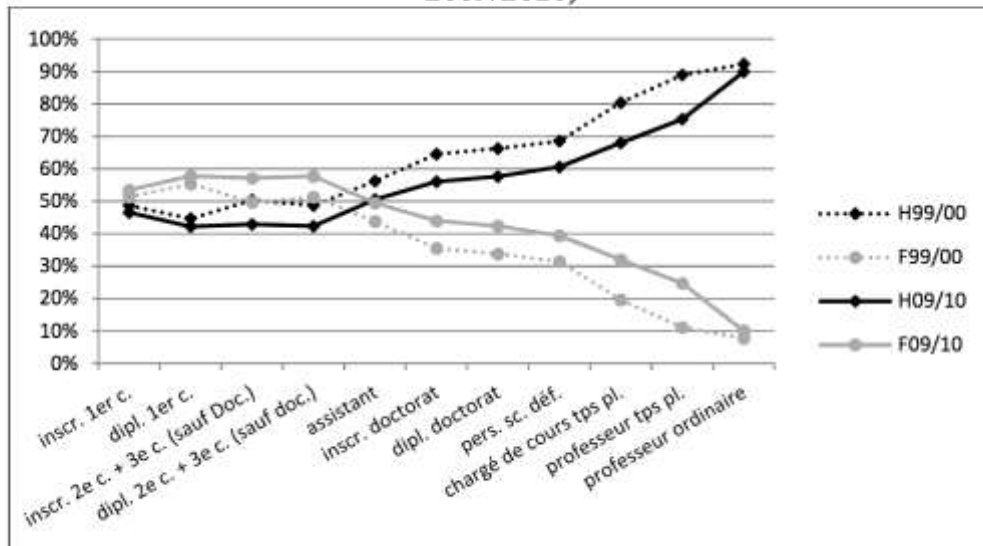
La conséquence de ce plafond de verre engendre ce que Sanchez-Mazas et Casini appellent l'effet ciseaux où « la comparaison entre les parcours masculin et féminin fait ressortir clairement une inversion de tendance en vertu de laquelle, à un moment donné, les hommes décollent, deviennent majoritaires et gagnent du terrain à mesure qu'on s'élève dans la

---

<sup>25</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa Sanchez-Mazas, *op. cit.*, p. 156.

hiérarchie des positions<sup>26</sup> ». C'est ce que l'on peut voir sur le graphique ci-dessous<sup>27</sup>. Remarquons que les données reprises dans ce graphique sont un peu anciennes mais celui-ci a le mérite de rendre compte de cet effet ciseau.

**Graphique 2: Parts des hommes et des femmes à chaque étape de la carrière académique (parts du personnel scientifique et académique en ETP) (1999/2000 et 2009/2010)**



On peut maintenant établir plusieurs liens entre le plafond de verre et l'écart salarial. Tout d'abord, Lara Mueller mentionne le fait que l'écart salarial entre les femmes et les hommes est faible jusqu'à l'âge de 35 ans, ensuite, avec la construction de la vie familiale, on remarque que les femmes s'autocensurent certains postes, choisissent des fonctions où les horaires sont réguliers, des emplois à temps partiels, ... ce qui engendre un écart salarial.

Ensuite, au niveau des avantages extra-légaux, Caroline Vermandere, Tom Vandenbrande, Jeroen Delmotte, Gert Theunissen et Luc Sels remarquent également que ceux-ci sont accordés plus facilement aux personnes de haut statut et aux personnes effectuant un temps plein. Ce qui privilégie le sexe masculin. Lorsque l'on prend en compte ces avantages, l'écart salarial entre les femmes et les hommes passe de 14.28 % à 18.03 %.

<sup>26</sup>Ibid, p. 144.

<sup>27</sup> DU BRULLE, Christian, « 16% des professeurs ordinaires de nos universités sont des femmes », *Daily science*, [en ligne], 2017, <http://dailyscience.be/12/06/2017/16-des-professeurs-ordinaires-de-nos-universites-sont-des-femmes> (consulté le 20 avril 2018).

Ce planché gluant par contre semble avoir l'effet inverse pour les hommes travaillant dans les métiers dits plus féminins. C'est ce que l'on va découvrir avec le concept suivant qui concerne l'escalator de verre.

#### 2.4. Quatrième tentative d'explication : la ségrégation verticale inversée à travers le concept de l'escalator de verre

Nous avons vu que les filles et les garçons intègrent les caractéristiques propres à leur genre, mais pas toujours. Il y a des personnes qui transgressent ces normes. C'est ce qu'affirme Marie Buscatto :

Mais si les déterminants sociaux, dont le genre, ont un poids certain sur les choix individuels, ils ne suffisent pas à rendre compte des différents exemples contraires : des enfants d'ouvriers qui jouent du piano, des hommes qui dansent, des personnes âgées qui écoutent du rap, des filles qui sont fans de jeux vidéo... Même si elles restent minoritaires, les transgressions sont réelles et ne peuvent être négligées si l'on veut comprendre les espaces autonomes effectivement saisis par les individus au gré de leurs itinéraires de vie. Là encore, les enquêtes quantitatives ont su faire apparaître les exceptions et les pratiques atypiques, au-delà des grandes tendances pointant plutôt les pratiques socialement déterminées (BUSCATTO, 2014, p.2.).

Le concept d'escalator de verre a été cité pour la première fois par Christine Williams en 1992 et prend en compte les hommes qui transgressent les normes et se tournent vers des emplois dits féminins. Marie-Laure Viallon et Delphine Martinot définissent cette métaphore comme « la succession d'avantages que rencontrent les hommes numériquement minoritaires durant leur carrière et qui, par conséquent, facilite leur ascension au sein des professions avec une forte majorité de femmes<sup>28</sup> ».

Hélène Yvonne Meynaud Sabine Fortino et José Calderón appuient cette idée en ajoutant que « les hommes très minoritaires dans les métiers traditionnellement féminins bénéficient d'escalators qui les propulsent souvent vers les secteurs les plus valorisés et les mieux payés de ces métiers<sup>29</sup> ».

Bereni et al ajoutent que ces hommes ne rencontrent pas de frein à l'embauche, qu'il n'y a pas de quotas pour en limiter le nombre et qu'ils occupent généralement les postes les plus valorisés, ce qui leur permet

---

<sup>28</sup> VIALLON, Marie-Laure, MARTINOT, Delphine, « Effets de l'asymétrie numérique entre hommes et femmes dans un groupe de travail : le rôle modérateur du contexte », *L'Année psychologique*, [en ligne], 2010, <https://www.cairn.info/revue-l-annee-psychologique1-2010-1-page-157.htm> (consulté le 18 mars 2018).

<sup>29</sup> MEYNAUD, Hélène, FORTINO, Sabine, CALDERON, José, « la mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance », *Cahiers du Genre*, 2, 47, 2009, p. 16.

de gravir les échelons plus facilement. Ils disent également que le fait que, souvent, un homme soit le directeur de l'institution, cela facilite leur ascension hiérarchique.

On peut en conclure que ce troisième phénomène, encore une fois, aide au maintien de l'écart salarial en facilitant l'accès à l'emploi au sexe fort, lui permettant aussi une ascension hiérarchique plus aisée.

Dès à présent, nous allons observer si nous retrouvons sur le terrain ces éléments théoriques.

### 3. Le concept du genre à l'épreuve du terrain

Nous allons prendre comme exemple deux métiers reliés au care, qui possèdent les caractéristiques féminines. Le care est un « terme anglophone qui renvoie à tout le travail de soin et de prise en charge (matérielle ou psychologique) des enfants, des personnes âgées et des adultes dépendants (malades, handicapés), quelles que soient ses conditions de réalisation (travail bénévole ou rémunéré), réalisé par un membre de la famille, un proche ou quelqu'un d'extérieur<sup>30</sup> ». Ces métiers représentent assez bien la division sexuée du travail. C'est pourquoi nous avons choisi deux cas d'étude compris dans les métiers du care, à savoir le milieu hospitalier ainsi que le milieu enseignant.

Ces professions ont la particularité de correspondre aux caractéristiques associées aux femmes et, de ce fait, sont moins valorisées et moins rémunérées. Sanchez-Mazas et Casini notent que « les métiers de la santé et de l'éducation, fortement féminisés, représentent d'ailleurs et de manière exemplaire la stratification verticale : si la grande majorité des personnes employées sont des femmes, la minorité d'hommes est présente au sommet de la hiérarchie. Autrement dit, séparation et hiérarchisation se combinent pour avantager les professions "masculines" sur une échelle de prestige et réserver aux hommes les positions de pouvoir, y compris dans les domaines fortement féminisés<sup>31</sup> ». Selon le rapport de 2017, ces professions ont également la particularité d'avoir un plafond de verre très épais, minimisant le nombre de femmes dans les postes à haut statut.

Dans la section suivante, je prendrai les statistiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le rapport réalisé par l'Institut pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et le rapport du service public fédéral.

---

<sup>30</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p. 189.

<sup>31</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa Sanchez-Mazas, *op. cit.*, p. 148.

### 3.1. Le milieu hospitalier

L'écart salarial qui existe entre les femmes et les hommes dans ce secteur est de 16.6 % (annexe 1).

En ce qui concerne le mur de verre, les chiffres de l'annexe 1 nous apprennent que la proportion de travailleuses dans ce domaine, toutes fonctions confondues, est de 75.6 %. Ce qui représente un peu plus de  $\frac{3}{4}$  des travailleurs. On remarque donc que les femmes sont davantage présentes dans ce secteur, ce qui confirme l'idée que le domaine des soins est « typé » féminin. Dans ce même document, il a été recensé que 51.2 % des femmes occupent un emploi à temps partiel contre 16.3 % des hommes. Ces proportions d'emplois confirment ce qui a été dit précédemment dans la théorie.

Les médecins et les médecins spécialistes sont essentiellement des hommes (tous âges confondus), ce qui n'est pas étonnant car, comme nous l'avons vu, les sciences sont un domaine « masculin ». Mais dans certaines spécialités, nous retrouvons davantage de femmes. C'est le cas en psychiatrie infanto-juvénile, pédiatrie, gériatrie par exemple, domaine où la relation aux personnes plus fragiles est primordiale, compétence typiquement féminine (annexe 4).

Parmi les infirmier.ère.s dont le métier est moins valorisé, il y a 87.2 % de femmes et ce chiffre reste assez stable dans les tranches d'âge étudiées (annexe 5). De plus, les infirmiers sont perçus comme étant plus compétents que leurs collègues féminines, selon Liliane Floge et Déborah Merrill et, souvent, les personnes extérieures les confondent avec des médecins Joel Heikes.

Ces chiffres sont encore plus parlants en ce qui concerne les aides-soignant.e.s, puisqu'elles sont 92.8 % (annexe 6).

Pour le plafond de verre, l'annexe 1 nous indique que parmi l'ensemble des dirigeant.e.s dans le milieu hospitalier, 56.1% sont des femmes. Or, dans ce milieu les femmes représentent 75% du personnel. Donc, proportionnellement, il y a moins de dirigeantes que de dirigeants.

Dans l'annexe 2, on découvre que, tous âges confondus, les médecins généralistes agréé.e.s en Belgique au 31/12/2012, sont pour 64.9 % des hommes. Dans ce tableau, on peut également remarquer que plus les médecins sont âgé.e.s, plus la part des hommes est importante : 25.4 % pour les hommes entre 25-29 ans et 94 % pour les plus de 65 ans. On peut faire le même constat en ce qui concerne les médecins spécialistes (annexe 3). On constate donc bien une féminisation de la profession de médecin.

La différence de rémunération dans le domaine de la santé en Belgique entre les hauts et les bas salaires est de 46.2 % (annexe 1). Comme les hommes occupent proportionnellement plus de postes à haut statut et que ces postes sont mieux rémunérés, ceci explique aussi l'écart salarial entre les sexes dans le milieu hospitalier.

Enfin, pour l'escalator de verre, je n'ai trouvé aucune statistique dans le rapport belge. Il serait intéressant d'avoir des données statistiques afin de découvrir les pourcentages d'hommes et de femmes qui postulent dans le domaine hospitalier, de vérifier si les hommes y sont réellement « privilégiés » dans l'obtention d'un emploi dit féminin et s'ils y gravissent plus facilement les échelons que les femmes.

Cependant, dans la littérature on retrouve certaines expériences professionnelles relatées par des hommes dans un milieu féminin. Par exemple celle de Jacques (cité par Marie Buscatto et Bernard Fusulier), un infirmier, qui indique que le fait qu'il soit un homme a facilité son entrée en fonction. Il a été traité différemment par les autres personnes au sein de l'établissement, il lui a été confié des missions différentes de celles des infirmières, comme des actes plus « techniques ». Il explique qu'il a obtenu le statut de responsable puis a décroché un autre poste plus valorisé. Il avait également accès à des traitements de faveur, par exemple, un horaire « à la carte » pour pouvoir s'occuper de sa fille.

On peut également faire le lien entre les pourcentages d'hommes et de femmes travaillant dans l'institution et ceux occupant des postes de hauts statuts. Si le nombre d'hommes présents aux postes les plus élevés hiérarchiquement est supérieur à la part des hommes présents dans l'institution, alors on peut considérer qu'il y a la formation d'un escalator de verre. Et c'est le cas dans le milieu hospitalier.

### 3.2. Le milieu enseignant

Dans le milieu enseignant, on remarque également un écart salarial entre les sexes (6.1%), même si celui-ci est moindre comparé au milieu hospitalier (annexe 7).

Le mur de verre y est aussi présent : 61.7 % des employé.e.s sont des femmes, tous niveaux d'enseignements confondu, et 16.8 % d'entre-elles occupent un emploi partiel contre 12.3 % chez les hommes (annexe 7). Ces différences entre les travailleurs des deux sexes sont moins prononcées que dans le domaine hospitalier.

Si on prend chaque niveau d'enseignement séparément, on constate que les instituteur.trice.s maternel.le.s sont presque exclusivement des femmes (annexes 8 et 10). Même si le nombre d'instituteurs maternels a augmenté entre 2006 et 2016, il reste très faible. Dans le primaire, le nombre de femmes est encore très largement supérieur à celui des hommes, même si la proportion de ceux-ci est plus grande qu'en maternel (annexes 8 et 10). Enfin, dans le secondaire ordinaire, l'écart entre les sexes se réduit, mais reste important (annexes 8 et 10). Dans l'enseignement spécialisé, le nombre de femmes est également supérieur au nombre d'hommes (annexes 8 et 10). Le nombre d'hommes est également deux fois moins élevé dans les études supérieures hors universités, puisqu'il y a 2289 hommes, contre 4228 femmes (annexe 11). En comparant les niveaux d'enseignement, on constate que la proportion d'hommes augmente avec l'âge des élèves. Cette différence entre hommes et femmes est visuellement flagrante dans l'annexe 8 où les données sont données sous forme graphique de pyramides des âges.

Pour le plafond de verre, on remarque que, tous niveaux d'enseignement confondus, les femmes occupent 61.7% des emplois et 59.8% des postes de direction (annexe 7).

Si les postes d'enseignant.e.s sont essentiellement occupés par des femmes, les éducateurs quant à eux représentent plus ou moins 60 % du personnel éducatif dans le secondaire et 50 % dans le spécialisé. Les postes de direction ou de sous-direction, sont principalement occupés par des hommes, sauf pour l'enseignement maternel et le spécialisé. Aussi, la Belgique ne compte qu'une seule rectrice à ce jour depuis l'apparition des universités. L'emploi où les hommes sont les plus représentés dans le secteur de l'enseignement est l'inspection. Depuis 2006, ils sont entre 50 et 60 % dans le maternel et plus de 50 % dans les autres degrés d'enseignement. On peut remarquer que les chiffres sont relativement stables de 2006 à 2016 dans tous les domaines.

La différence de salaire entre les hauts et les bas salaires est également importante puisqu'elle est de 46.3 % (annexe 7).

Comme pour le milieu hospitalier, je n'ai pas trouvé d'observations chiffrées concernant l'escalator de verre, ni de témoignages d'hommes à propos de la facilité d'être engagé. Par contre, voici un témoignage d'un enseignant portant sur le métier et l'accès à un poste de direction : « Le constat se confirme d'ailleurs même au sein de l'institution, où l'on vient plus facilement chercher un homme pour être directeur ou chef d'établissement. Certains de mes

amis s'étonnent même que je n'aspire pas à le devenir, ou que ce ne soit pas la carrière type d'un homme enseignant. "Après tu vas finir directeur, non ? Tu n'en as pas envie ? "<sup>32</sup> ».

### 3.3. Les différences entre les deux milieux

En conclusion, nous pouvons remarquer que l'écart salarial est beaucoup plus marqué dans le milieu hospitalier que dans le milieu enseignant. Ceci peut s'expliquer par le fait que 51.2 % des femmes travaillant dans le secteur des soins occupent un travail à temps partiel contre 16.8 % dans le milieu scolaire. Élément confirmant la théorie car comme nous l'avons vu le travail à temps partiel explique une partie de l'écart salarial.

Nous pouvons également remarquer que le nombre de femmes occupant un poste ayant un salaire élevé est beaucoup plus important dans le domaine de l'enseignement. Ceci peut s'expliquer par le fait que peu d'hommes occupent la place de directeur dans l'enseignement primaire et maternel. On retrouve davantage d'hommes aux postes de direction lorsque les élèves sont plus âgés. Or, il existe davantage d'écoles maternelles et primaires dans notre pays que d'écoles secondaires et supérieures, nous pouvons ainsi mieux comprendre ces chiffres.

Enfin nous pouvons remarquer que peu d'informations existent sur le concept de l'escalator de verre, surtout pour le milieu enseignant. Sans doute parce que ce terme est plus récent. Il conviendrait de faire des statistiques en comptabilisant pour chaque recrutement le nombre d'hommes et de femmes qui se présentent dans un emploi typé féminin et de calculer le pourcentage d'hommes sélectionnés par rapport aux femmes.

Nous pouvons tout de même affirmer que l'escalator de verre est moins visible dans les chiffres dans le milieu enseignant que dans le milieu hospitalier. En effet, dans le milieu scolaire, le pourcentage de femmes occupant un poste de direction est presque similaire au pourcentage de femmes qui y travaillent.

---

<sup>32</sup> QUENEE, Mathieu, « être un homme à l'école primaire... », *WebPédago*, [en ligne], 2015, <http://lewebpedagogique.com/2015/11/18/etre-homme-a-lecole-primaire> (consulté le 15 mars 2018).

## Conclusion

Nous pouvons terminer ce travail en répondant à notre question de recherche qui était la suivante : Pourquoi existe-t-il en 2018 un écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, malgré une législation qui prône un principe d'égalité ?

Afin de répondre à cette problématique, nous nous sommes penchés sur la question du genre. Nous avons vu que les filles et les garçons se socialisent différemment. Cette socialisation se faisant partout : à la maison, à l'école, dans le milieu professionnel, ... Chaque sexe apprend les codes qui lui sont propres, et ce, dès le plus jeune âge. Il y a également bi-catégorisation de ces règles implicites, ce qui crée un sexe fort et un sexe faible. Les femmes étant le sexe faible. Ceci explique le fait que l'écart salarial est toujours en faveur des hommes.

Malgré le fait que statistiquement les filles ont de meilleurs résultats scolaires que les garçons, celles-ci orientent généralement leur choix d'études dans des filières typées féminines.

Ensuite, une fois sur le marché du travail, les femmes vont subir une triple ségrégation qui va avoir pour effet de créer l'écart salarial en faveur des hommes. En effet, les femmes vont être confrontées au mur de verre en s'orientant vers les métiers moins reconnus et moins rémunérés. Elles vont également occuper plus souvent que les hommes des emplois à temps partiel. Par conséquent et pour d'autres raisons, elles vont également être moins présentes aux postes de hauts statuts hiérarchiques, ce qui est représenté par la métaphore de plafond de verre. Sanchez-Mazas et Casini disent à ce propos que « la métaphore du « plafond de verre » est trompeuse car nombre de ces obstacles sont tangibles, quoique difficiles à débusquer, masqués qu'ils sont par l'idée même d'égalité <sup>33</sup> ». Cela signifie que la ségrégation verticale est une réalité évidente, mais que celle-ci est cachée derrière le principe d'égalité hommes-femmes. Buscatto met en évidence quant à elle, une naturalisation des différences : « Il apparaît, tout d'abord, que les socialisations culturelles façonnant les pratiques sont de fait vécues par ses protagonistes comme toutes naturelles : les dispositifs de socialisation – parentaux, physiques, scolaires ou médiatiques – sont invisibles du point de vue des pratiquant-e-s et n'apparaissent guère comme des outils de production des pratiques culturelles<sup>34</sup> ». Enfin, elles auront moins de chance d'obtenir un engagement dans une institution typée féminine si un homme présente sa candidature lors d'un recrutement, le fait étant appelé l'escalator de verre.

---

<sup>33</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa Sanchez-Mazas, *op. cit.*, p. 148.

<sup>34</sup> BUSCATTO, Marie, « la culture, c'est (aussi) une question de genre », *Question de genre, questions de culture*, 2014, p.126.

Nous avons donc pu remarquer que l'écart salarial prend sa source en fonction du choix des métiers, en fonction du temps de travail, mais aussi en fonction des caractéristiques que nous attribuons socialement aux femmes et aux hommes. Bereni et al soulignent que : « cette répartition inégale des hommes et des femmes dans les différents métiers est indissociable d'inégalités structurelles en termes de rémunération, de conditions de travail et de prestige social <sup>35</sup> ». Dans le même sens, Sanchez-Mazas et Casini mentionnent que « l'intégration des femmes dans le salariat dissimule les limites que l'ordre social assigne aux femmes, tant à l'école que dans le travail<sup>36</sup> ».

Dès lors que nous sommes conscients de cette situation, comment faire pour changer les choses? Parce que : « ce n'est pas parce qu'on sait expliquer cet écart salarial que ça le rend légitime !<sup>37</sup> ». Il conviendrait soit de changer la structure de notre société, la manière dont on socialise nos enfants, soit de changer les choses d'un point de vue législatif. C'est ce que nous allons voir dans le paper suivant en essayant de proposer des pistes de solution prenant en compte cette triple ségrégation.

---

<sup>35</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *op.cit.*, p. 191.

<sup>36</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa Sanchez-Mazas, *op. cit.*, p. 145.

<sup>37</sup> DEMAGOS, Anastasia, *op. cit.*, p. 40.

## Bibliographie

ACKER, Joan, « hierarchies, Jobs, Bodies : A theory of Gendered Organizations », *Gender and Society*, 2, 1990.

BAUDELLOT, Christian, ESTABLET, Roger, *Allez les filles ! Une révolution silencieuse*, Paris : Le Seuil, 2006.

BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles : de boeck, 2012.

BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine*, Paris : Seuil, 2011.

BUSCATTO, Marie, « La culture, c'est (aussi) une question de genre », *Questions de genre, questions de culture*, 2014, pp. 125-143.

BUSCATTO, Marie, « la culture, c'est (aussi) une question de genre », *Question de genre, questions de culture*, 2014, p.125-143.

BUSCATTO, Marie, FUSULIER, Bernard, «PrésensationMarie Buscatto and Bernard Fusulier, « Présentation. Les “masculinités” à l'épreuve des métiers “féminins” », *Recherches sociologiques et anthropologiques* [Online], 44-2 | 2013, Online since 20 January 2014, connection on 17 May 2018. URL : <http://journals.openedition.org/rsa/1023>.

BUSCATTO, Marie, FUSULIER, Bernard, « Présentation. Les “masculinités” à l'épreuve des métiers “féminins” », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, [en ligne], 2013.; <http://journals.openedition.org/rsa/1023> (consulté le 19 avril 2018).

BUTLER, Judith, *Gender trouble*, Routledge.

DARMON, Muriel, *La socialisation*, Paris : Armand Colin, 2006.

DELPHY, Christine, « *Penser le genre : problèmes et résistances* », Paris : Syllepse, 1991.

DEMAGOS, Anastasia, *l'écart salarial entre hommes et femmes, effectivité potentielle de la loi du 22 avril 2012*, Bruxelles : Larcier, 2015.

DU BRULLE, Christian, « 16% des professeurs ordinaires de nos universités sont des femmes », *Daily science*, [en ligne], 2017, <http://dailyscience.be/12/06/2017/16-des-professeurs-ordinaires-de-nos-universites-sont-des-femmes> (consulté le 20 avril 2018).

DURU-BELLAT, Marie, Muru-Bellat, MARIN, Brigitte, « La mixité scolaire, une thématique (encore) d'actualité ? », *Revue française de pédagogie*, 171, 2010, pp. 5-8.

FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *Les indicateurs de l'enseignement*, Bruxelles : fédération Wallonie-Bruxelles, 2016.

FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *Statistiques du personnel de l'enseignement*, Bruxelles : fédération Wallonie-Bruxelles, 2017

FLOGE, Liliane, MERRILL, Déborah, « Tokenism Reconsidered : Male Nurses and Female Physicians in a Hospital Setting », *Social Forces*, 64, 4, 1986, pp. 925-947.

FRAISSE, Geneviève, *Les deux gouvernements : la famille et la cité*, Paris : Gallimard, 2001.

HEIKES, Joel, « When men are the minority : The case of men in nursing », *The Sociological Quarterly*, 32, 3, 1991, pp. 389-401.

JAMI, Irène, « Judith Butler, théoricienne du genre », *Cahiers du genre*, 1, 44, 2008, pp. 205-228.

KERGOAT, Danièle, « Le rapport social de sexe de la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », *Les rapports sociaux de sexe*, Paris : Presse Universitaires de France, 2010, pp. 60-75.

LETABLIER, Marie-Thérèse, « Le travail centré sur autrui et sa conceptualisation en Europe », *Travail, genre et société*, 2, 6, 2001, pp. 19-41.

MARGUERITE, Hélène, « Genre et éducation », *Veille scientifique et technologique de l'Institut national de recherche pédagogique*, 37, 2008, pp. 1-7.

MEAD, Margaret, *Mœurs et sexualité en Océanie*, Paris : Pocket, 1963.

MEULDERS, Danièle, PLASMAN, Robert, RYCX, François, « les inégalités salariales de genre : expliquer l'injustifiable ou justifier l' inexplicable », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2, XLIV, 2005, pp. 95-107.

MEYNAUD, Hélène, FORTINO, Sabine, CALDERON, José, « la mixité au service de la performance économique : réflexions pour penser la résistance », *Cahiers du Genre*, 2, 47, 2009, p. 15-33.

MUELLER, Lara, « Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2006 : des disparités persistantes », *Premières Synthèses* 5, 44, 2008.

PLASMAN, Robert, RUSINEK, Michael, RYCX, François, TOJEROW, Ilan, *la structure des salaires en Belgique*, Bruxelles : Département d'économie appliquée de l'Université Libre de Bruxelles, 2008.

QUENEE, Mathieu, « être un homme à l'école primaire... », *WebPédago*, [en ligne], 2015, <http://lewebpedagogique.com/2015/11/18/etre-homme-a-lecole-primaire> (consulté le 15 mars 2018).

RUSSEL HOCHSCHILD, Arlie, « Travail émotionnel, les règles de sentiments et structure sociale », *Travailler*, 1, 9, 2003, pp. 19-49.

SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa Sanchez-Mazas, « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », *social science information*, 44, 2005, pp. 142-173.

SERVICE PUBLIC FEDERAL, *statistiques annuelles des professionnels des soins de santé en Belgique*, Bruxelles : Service public fédéral, 2013. p. 20.

STOLLER, Robert, *Sex and Gender. On the Development of Masculinity and Femininity*, New York : Science House, 1968.

VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017.

VERMANDERE, Caroline, VANDENBRANDE, Tom, DELMOTTE, Jeroen, THEUNISSEN, GERT, SELS, Luc, *Inégalités salariales entre les hommes et les femmes en Belgique*, Leuven: Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes , ?.

VIALON, Marie-Laure, MARTINOT, Delphine, « Effets de l'asymétrie numérique entre hommes et femmes dans un groupe de travail : le rôle modérateur du contexte », *L'Année psychologique*, [en ligne], 2010, <https://www.cairn.info/revue-l-annee-psychologique1-2010-1-page-157.htm> (consulté le 18 mars 2018).

## Annexes

### Annexes 1 <sup>38</sup>

Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2014) en Belgique

Secteur	Salaire des femmes	Salaire des hommes	Écart salarial	Nombre de travailleurs	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
Activités pour la santé humaine	21.05	25.24	16.6%	109845	75.6%	56.1%	51.2%	16.3%	46.2%

Remarque : le tableau contient les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes à temps plein (en euros).

### Annexes 2 <sup>39</sup>

Nombre de médecins généralistes agréés en Belgique au 31/12/2012, par région (sur base du lieu de domicile officiel), suivant l'âge et le sexe

		Total			Homme			Femme		
		Nombre	Colonne%	Ligne%	Nombre	Colonne%	Ligne%	Nombre	Colonne%	Ligne%
Belgique	Total	14.882	100,0	100,0	9.654	100,0	64,9	5.228	100,0	35,1
	20-24	-	0,0	-	-	0,0	-	-	0,0	-
	25-29	485	3,3	100,0	123	1,3	25,4	362	6,9	74,6
	30-34	904	6,1	100,0	307	3,2	34,0	597	11,4	66,0
	35-39	1.112	7,5	100,0	388	4,0	34,7	726	13,9	65,3
	40-44	1.398	9,4	100,0	530	5,5	37,9	868	16,6	62,1
	45-49	1.338	9,0	100,0	673	7,0	50,3	665	12,7	49,7
	50-54	2.291	15,4	100,0	1.441	14,9	62,9	850	16,3	37,1
	55-59	2.589	17,4	100,0	1.910	19,8	73,8	679	13,0	26,2
	60-64	2.163	14,5	100,0	1.838	19,0	85,0	325	6,2	15,0
	65+	2.602	17,5	100,0	2.446	25,3	94,0	156	3,0	6,0

<sup>38</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017, p.78.

<sup>39</sup> SERVICE PUBLIC FEDERAL, *statistiques annuelles des professionnels des soins de santé en Belgique*, Bruxelles : Service public fédéral, 2013. p. 20.

### Annexe 3<sup>40</sup>

Nombre de médecins spécialistes agréés en Belgique au 31/12/2012, par région (sur base du lieu de domicile officiel), suivant l'âge et le sexe

	Total	Total			Homme			Femme		
		Nombre	Colonne%	Ligne%	Nombre	Colonne%	Ligne%	Nombre	Colonne%	Ligne%
Belgique	Total	26.018	100,0	100,0	16.249	100,0	62,5	9.769	100,0	37,5
	20-24	.	0,0	.	.	0,0	.	.	0,0	.
	25-29	28	0,1	100,0	10	0,1	35,7	18	0,2	64,3
	30-34	2.008	7,7	100,0	774	4,8	38,5	1.234	12,6	61,5
	35-39	3.222	12,4	100,0	1.446	8,9	44,9	1.776	18,2	55,1
	40-44	3.313	12,7	100,0	1.559	9,6	47,1	1.754	18,0	52,9
	45-49	3.229	12,4	100,0	1.801	11,1	55,8	1.428	14,6	44,2
	50-54	3.332	12,8	100,0	2.188	13,5	65,7	1.144	11,7	34,3
	55-59	3.071	11,8	100,0	2.190	13,5	71,3	881	9,0	28,7
	60-64	2.661	10,2	100,0	1.958	12,0	73,6	703	7,2	26,4
	65+	5.154	19,8	100,0	4.323	26,6	83,9	831	8,5	16,1

### Annexe 4<sup>41</sup>

Nombre de médecins spécialistes agréés, domiciliés en Belgique au 31/12/2011 et 31/12/2012 par spécialité et sexe sans médecine légale et/ou médecine d'assurance et expertise médicale comme spécialités complémentaires

	2011			2012		
	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme
TOTAL	25.479	16.078	9.401	26.018	16.249	9.769
ANESTHESIE-REANIMATION	2.209	1.362	847	2.281	1.400	881
CHIRURGIE	1.689	1.428	261	1.697	1.428	269
NEUROCHIRURGIE	200	179	21	207	187	20
CHIRURGIE PLASTIQUE, RECONSTRUCTRICE ET ESTHETIQUE	242	190	52	248	195	53
CHIRURGIE ORTHOPEDIQUE	1.083	1.001	82	1.100	1.015	85
UROLOGIE	429	389	40	437	393	44
NEUROLOGIE	468	260	208	494	271	223
NEUROPSYCHIATRIE <sup>40</sup>	342	263	79	317	245	72
PSYCHIATRIE <sup>41</sup>	998	563	435	999	562	437
PSYCHIATRIE, PARTICULIEREMENT PSYCHIATRIE DE L'ADULTE	613	365	248	657	379	278
PSYCHIATRIE, PARTICULIEREMENT PSYCHIATRIE INFANTO-JUVENILE	241	62	179	266	66	200
MEDECINE INTERNE	1.843	1.274	569	1.791	1.230	561
PNEUMOLOGIE	505	321	184	539	340	199
GASTRO-ENTEROLOGIE	642	475	167	671	488	183
CARDIOLOGIE	1.090	881	209	1.130	908	222
RHUMATOLOGIE	256	154	102	258	154	104
MEDECINE D'URGENCE	25	13	12	41	22	19
MEDECINE AIGUE	306	185	121	308	189	119
PEDIATRIE	1.700	702	998	1.746	702	1.044
GERIATRIE	220	93	127	265	118	147
GYNECOLOGIE-OBSTETRIQUE	1.517	854	663	1.541	849	692
OTO-RHINO-LARYNGOLOGIE	701	441	260	708	439	269
OPHTALMOLOGIE	1.149	491	658	1.174	496	678
STOMATOLOGIE	339	261	78	349	269	80
DERMATO-VENERELOGIE	775	245	530	790	248	542
MEDECINE PHYSIQUE ET READAPTATION	533	309	224	546	315	231
BIOLOGIE CLINIQUE	748	423	325	751	420	331
RADIOLOGIE	1.686	1.255	431	1.712	1.263	449
RADIOTHERAPIE-ONCOLOGIE	229	103	126	228	103	125
MEDECINE NUCLEAIRE	339	236	103	346	237	109
ANATOMIE PATHOLOGIQUE	370	192	178	374	190	184
ONCOLOGIE MEDICALE	201	103	98	221	109	112
MEDECINE DU TRAVAIL	1.071	509	562	1.103	520	583
GESTION DE DONNEES DE SANTE	57	35	22	58	36	22
MEDECINE LEGALE	12	10	2	41	32	9
MEDECINE D'ASSURANCE ET EXPERTISE MEDICALE	651	451	200	1.180	897	283

<sup>40</sup> SERVICE PUBLIC FEDERAL, *op. cit.*, p. 24.

<sup>41</sup> SERVICE PUBLIC FEDERAL, *op. cit.*, p. 25.

## Annexe 5<sup>42</sup>

Nombre d'infirmiers en Belgique au 31/12/2012 par région (sur base du lieu de domicile officiel), suivant l'âge et le sexe

		Total			Homme			Femme		
		Nombre	Colonne%	Ligne%	Nombre	Colonne%	Ligne%	Nombre	Colonne%	Ligne%
Belgique	Total	166.659	100,0	100,0	21.406	100,0	12,8	145.253	100,0	87,2
	20-24	6.171	3,7	100,0	788	3,7	12,8	5.383	3,7	87,2
	25-29	13.091	7,9	100,0	1.946	9,1	14,9	11.145	7,7	85,1
	30-34	16.931	10,2	100,0	2.536	11,8	15,0	14.395	9,9	85,0
	35-39	19.382	11,6	100,0	2.895	13,5	14,9	16.487	11,4	85,1
	40-44	19.387	11,6	100,0	2.623	12,3	13,5	16.764	11,5	86,5
	45-49	23.135	13,9	100,0	2.951	13,8	12,8	20.184	13,9	87,2
	50-54	23.839	14,3	100,0	3.237	15,1	13,6	20.602	14,2	86,4
	55-59	17.228	10,3	100,0	2.252	10,5	13,1	14.976	10,3	86,9
	60-64	12.105	7,3	100,0	1.281	6,0	10,6	10.824	7,5	89,4
	65+	15.390	9,2	100,0	897	4,2	5,8	14.493	10,0	94,2

## Annexe 6<sup>43</sup>

Nombre d'aides-soignants enregistrés en Belgique au 31/12/2012, par région (sur base du lieu de domicile officiel) ; suivant l'âge et le sexe

		Total			Homme			Femme		
		Nombre	Colonne%	Ligne%	Nombre	Colonne%	Ligne%	Nombre	Colonne%	Ligne%
Belgique	Total	84.111	100,0	100,0	6.089	100,0	7,2	78.022	100,0	92,8
	<20	527	0,6	100,0	29	0,5	5,5	498	0,6	94,5
	20-24	11.883	14,1	100,0	1.280	21,0	10,8	10.603	13,6	89,2
	25-29	12.528	14,9	100,0	1.148	18,9	9,2	11.380	14,6	90,8
	30-34	11.267	13,4	100,0	925	15,2	8,2	10.342	13,3	91,8
	35-39	9.123	10,8	100,0	646	10,6	7,1	8.477	10,9	92,9
	40-44	9.032	10,7	100,0	597	9,8	6,6	8.435	10,8	93,4
	45-49	9.775	11,6	100,0	503	8,3	5,1	9.272	11,9	94,9
	50-54	9.253	11,0	100,0	403	6,6	4,4	8.850	11,3	95,6
	55-59	6.330	7,5	100,0	315	5,2	5,0	6.015	7,7	95,0
	60-64	3.390	4,0	100,0	182	3,0	5,4	3.208	4,1	94,6
65+	1.003	1,2	100,0	61	1,0	6,1	942	1,2	93,9	

## Annexe 7<sup>44</sup>

Aperçu des secteurs de l'industrie et des services marchands, de l'enseignement, des soins de santé et du secteur socio-culturel (2014) en Belgique

Secteur	Salaires des femmes	Salaires des hommes	Écart salarial	Nombre de travailleurs	Part des femmes	Part des femmes aux fonctions dirigeantes	Pourcentage des femmes travaillant à temps partiel	Pourcentage des hommes travaillant à temps partiel	Différence entre les hauts et les bas salaires
Enseignement	21.05	22.42	6.1%	129355	61.7%	59.8%	16.8%	12.3%	46.3%

<sup>42</sup> SERVICE PUBLIC FEDERAL, *op. cit.*, p. 62.

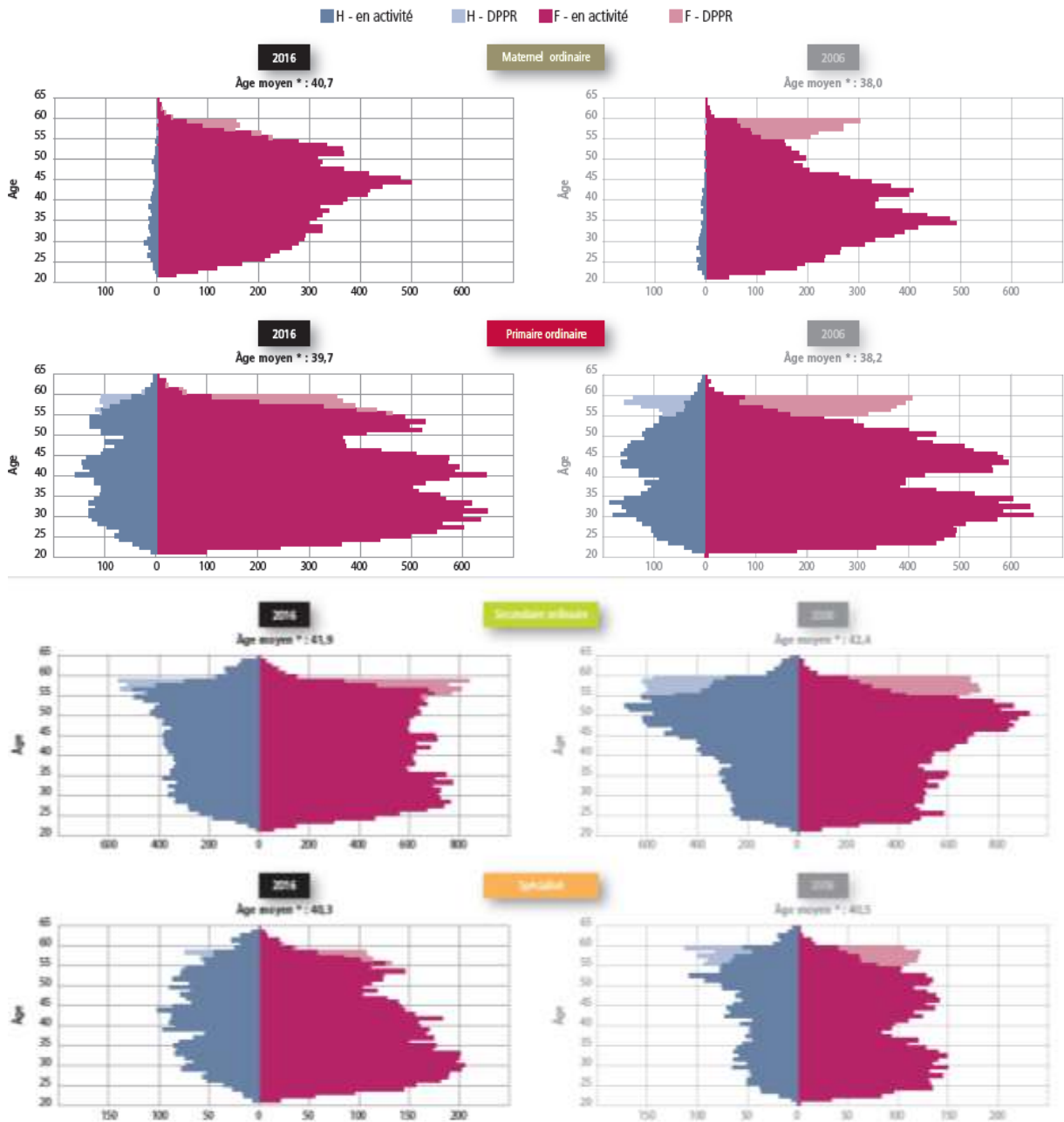
<sup>43</sup> SERVICE PUBLIC FEDERAL, *op. cit.*, p. 69.

<sup>44</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *op. cit.*, p.78.

Remarque : le tableau contient les salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes à temps plein (en euros).

## Annexe 8<sup>45</sup>

Pyramide des âges des enseignants (ETP) selon le niveau d'enseignement en 2016 en comparaison de 2006 en Belgique



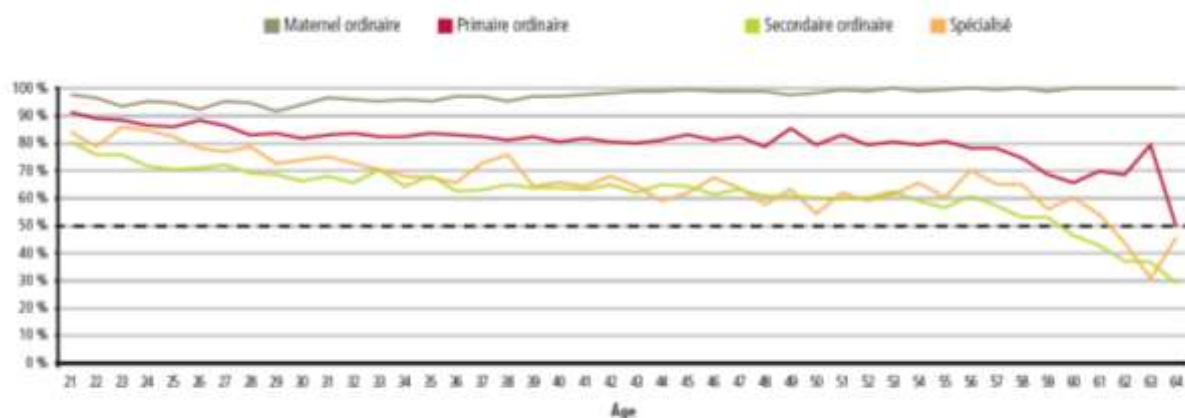
En 2016, l'âge moyen des enseignants du maternel ordinaire est de 40,7 ans ; en 2006, il était de 38,0 ans.

\* Il s'agit de l'âge moyen des enseignants, pondéré par leur charge (ETP). Ainsi, un mi-temps compte pour ½ dans le calcul de la moyenne, alors qu'un temps plein compte pour 1.

<sup>45</sup> FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *Les indicateurs de l'enseignement*, Bruxelles : fédération Wallonie-Bruxelles, 2016, p. 69.

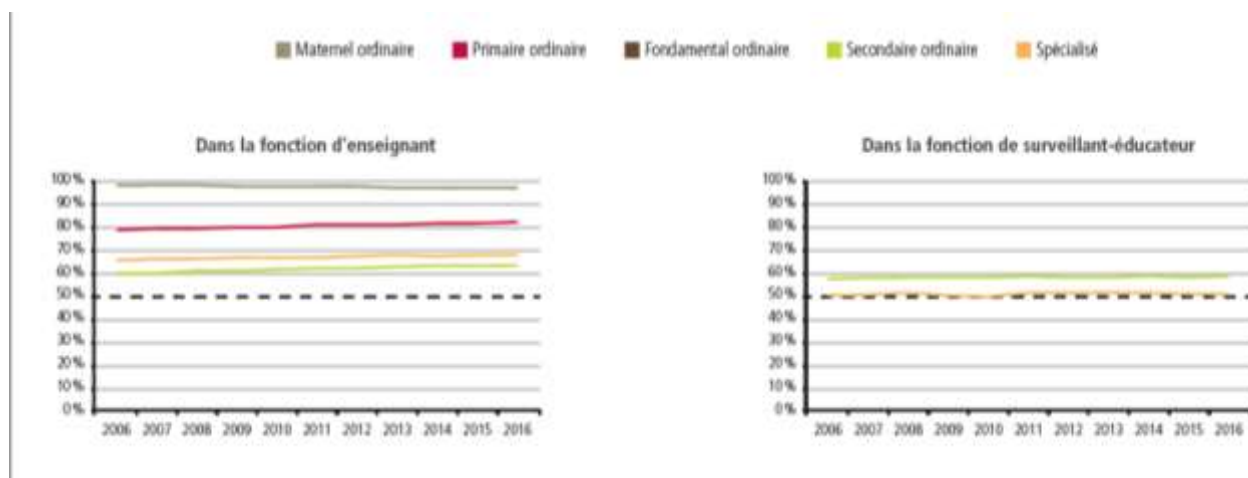
## Annexe 9<sup>46</sup>

Représentation du personnel enseignant féminin (exprimé en ETP) de l'enseignement ordinaire et spécialisé, selon l'âge – Situation au mois de janvier 2016 en Belgique



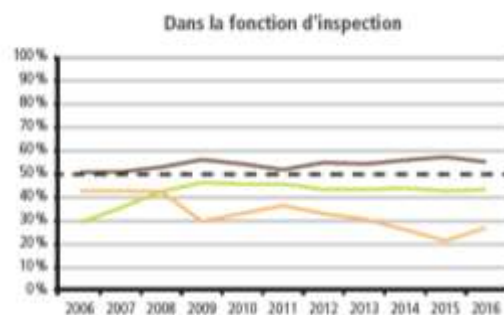
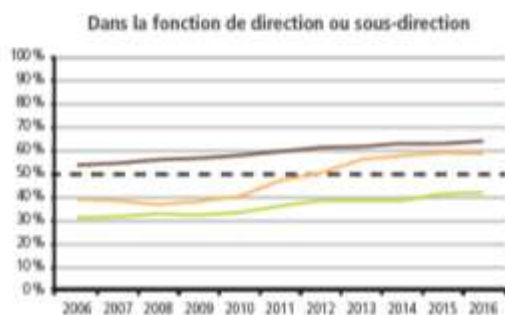
## Annexe 10<sup>47</sup>

Evolution de la représentation du personnel féminin (exprimé en ETP) dans les différentes fonctions de l'enseignement ordinaire et spécialisé entre 2006 et 2016 en Belgique



<sup>46</sup> FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *op. cit.*, p. 71.

<sup>47</sup> *Ibid.* p.71.



En janvier 2016, la proportion de femmes dans la fonction de direction de l'enseignement fondamental est de 64 %.

## Annexe 11<sup>48</sup>

Personnels de l'enseignement – tous réseaux – par niveau, sexe et par fonction pour l'année 2016-2017 en Belgique

		Total	Personnel enseignant	Personnel de direction	Personnel administratif	Personnel auxiliaire d'éducation	Personnel paramédical, social et psychologique	Personnel ouvrier
Maternel ordinaire	H	334	326	4	-	-	4	-
	F	11 657	10 646	170	-	-	841	-
	H + F	11 991	10 971	174	-	-	846	-
Primaire ordinaire	H	4 875	4 006	602	93	38	6	131
	F	20 770	18 655	887	750	43	46	389
	H + F	25 646	22 661	1 489	843	81	52	520
Secondaire ordinaire	H	16 955	13 684	388	227	1 782	5	869
	F	28 638	23 442	285	701	2 585	45	1 580
	H + F	45 593	37 126	673	928	4 367	50	2 449
Spécialisé	H	3 370	2 633	76	25	384	87	166
	F	7 952	5 571	125	67	410	1 513	265
	H + F	11 323	8 204	201	92	794	1 601	431
Artistique à horaire réduit	H	725	626	81	-	19	-	-
	F	1 109	1 004	40	-	65	-	-
	H + F	1 834	1 629	121	-	83	-	-
Promotion sociale	H	1 370	1 165	66	20	93	-	26
	F	2 196	1 633	100	74	355	-	35
	H + F	3 566	2 798	166	94	448	-	61
Supérieur artistique	H	723	620	9	62	4	-	29
	F	462	329	7	98	5	-	22
	H + F	1 185	949	16	161	9	-	51
Supérieur hors universités	H	2 289	1 808	58	243	50	-	129
	F	4 228	3 240	30	681	70	-	207
	H + F	6 517	5 048	88	924	121	-	336
Total	H	30 642	24 868	1 284	669	2 368	103	1 350
	F	77 012	64 519	1 644	2 372	3 534	2 446	2 497
	H + F	107 654	89 387	2 928	3 041	5 902	2 549	3 847

<sup>48</sup> FEDERATION WALLONIE-BRUXELLES, *Statistiques du personnel de l'enseignement*, Bruxelles : fédération Wallonie-Bruxelles, 2017

Université Catholique de Louvain  
**FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET  
DE COMMUNICATION**

Paper juridique

Efficiencence de la loi de 2012 à travers les concepts de mur de verre, de plafond de verre et de l'escalator de verre

Promotrice : Auriane Lamine

## Remerciements

*Je voulais remercier tout particulièrement ma promotrice, Madame Lamine, qui m'a accompagnée durant la rédaction de ce mémoire et qui m'a plus qu'aider à le peaufiner.*

*Un tout grand merci également à Durieux Ginette et Massart Jacques, pour m'avoir donné de précieux conseils.*

*Enfin, je remercie mon entourage pour son soutien et sa patience durant toute la réalisation de cette étude.*

## Table des matières

Introduction .....	2
1. Etat des lieux de la législation concernant l'écart salarial entre hommes et femmes .....	4
1.1. Dans la législation européenne applicable en Belgique .....	4
1.1.1. Les étapes de construction de la législation.....	4
1.1.2. Les stratégies adoptées par la Commission, le Parlement européen et par le Conseil de l'Union européenne .....	5
1.2. Dans la législation belge.....	6
1.2.1. Avant la loi du 22 avril 2012 .....	6
1.2.2. Loi du 22 avril 2012 .....	7
1.2.3. Loi du 12 juillet 2013 .....	11
1.2.4. Jurisprudence portant sur l'écart salarial.....	12
2. Effectivité de la loi de 2012 par rapport aux concepts de mur de verre, de plafond de verre et de l'escalator de verre .....	13
2.1. Commentaire général.....	13
2.2. En ce qui concerne le mur de verre .....	16
2.3. En ce qui concerne le plafond de verre.....	20
2.4. En ce qui concerne l'escalator de verre .....	21
Conclusion.....	22
Bibliographie .....	24

## Introduction

Le principe d'égalité est un grand fondement de notre société occidentale. Celui-ci est présent à maintes reprises dans les textes législatifs qui sont applicables en Belgique. Cependant, nous entendons souvent que des inégalités existent. C'est le cas pour la rémunération entre les sexes.

En effet, les femmes et les hommes ne sont pas rémunérés de la même manière. Un écart existe depuis de nombreuses années, même s'il tend à diminuer. Aujourd'hui, cet écart est de 7.6% entre femmes et hommes sur le salaire horaire et de 21% si on prend les chiffres sur les salaires annuels moyens<sup>49</sup>. Ce dernier chiffre étant assez interpellant, car il mentionne qu'un sexe gagne presque un quart de salaire en plus que l'autre sexe après une année de travail. C'est pourquoi je trouve intéressant de se pencher sur la question et que je me pose la question suivante : Pourquoi la législation en application en Belgique concernant l'écart salarial entre femmes et hommes ne semble pas être efficiente ?

Si on creuse la question, on se rend compte que l'écart salarial se fait toujours à l'avantage des hommes. Ceci peut s'expliquer par le rapport de force qui existe entre le féminin et le masculin où le masculin l'emporte. Bourdieu appelle cela la domination masculine. Celle-ci s'est construite culturellement et s'intègre via le processus de socialisation. Ainsi, les filles et les garçons intègrent, incorporent des caractéristiques qui sont propres à leur sexe. C'est ce qui explique également que les deux sexes ne se dirigent pas vers les mêmes types de métiers. Le sexe féminin se dirigeant vers les métiers moins valorisés et moins rémunérés, va subir une première ségrégation appelée le mur de verre. A cela s'ajoute une autre ségrégation métaphorisée par le concept de plafond de verre, qui indique que les postes hiérarchiquement élevés vont être généralement occupés par le sexe masculin. Enfin, troisième explication de l'écart salarial possible, l'escalator de verre, qui signifie que les hommes présents dans des métiers typés féminins auront plus de facilités à gravir les échelons hiérarchiques.

Afin de répondre à la problématique, j'exposerai dans un premier temps l'historique de la législation internationale et nationale concernant la thématique de l'écart salarial entre les hommes et les femmes avant la loi du 22 avril 2012 pour baliser la situation. Ensuite, j'insisterai sur ce texte de 2012 car celui-ci a pour objectif la lutte contre l'écart salarial entre les sexes. Enfin, je commenterai l'efficacité de cette loi au regard des concepts de mur de verre, de

---

<sup>49</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017.p. 68.

plafond de verre et d'escalator de verre. C'est-à-dire que je ferai le lien entre le contenu de la loi et les raisons sociologiques qui expliquent l'écart salarial.

## 1. Etat des lieux de la législation concernant l'écart salarial entre hommes et femmes

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondateur en Belgique et même plus largement au sein de l'Union européenne. Il est présent au niveau des textes législatifs. Cependant, afin de ne pas nous écarter de notre question de recherche, nous allons uniquement nous pencher dans ce paper sur la législation belge et européenne en ce qui concerne l'écart salarial entre les deux sexes.

Dans la section suivante, vous trouverez les étapes concernant la construction d'une législation à l'égard de l'écart salarial au niveau européen. Ensuite, nous évoquerons ce qu'il en est au niveau national. Les balises seront ainsi mises afin d'analyser si les lois sont efficaces par rapport aux causes sociologiques évoquées dans le paper précédent.

### 1.1. Dans la législation européenne applicable en Belgique

#### *1.1.1. Les étapes de construction de la législation*

La législation concernant l'égalité salariale n'est pas récente sur le plan international. Cependant, on peut remarquer trois étapes dans la construction des textes officiels. En effet, dans un premier temps, les articles n'ont rien de contraignant vis-à-vis des employeurs qui payent différemment les femmes et les hommes pour la même fonction possédant les mêmes caractéristiques. Ainsi, Anastasia Demagos déclare que « dès 1919, l'égalité de rémunération est traduite dans des textes officiels non contraignants et essentiellement à valeur morale, telles la Charte internationale du travail instituant les bases de l'Organisation internationale du travail ou encore la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, disposant que : tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal<sup>50</sup> ».

La deuxième étape, qui vient appuyer la première, ajoute un caractère contraignant au non-respect de ce principe. Selon toujours la même auteure « ce n'est qu'en 1951 qu'une base juridique contraignante impose "l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine" aux Etats membres, par le biais de la convention n°100 de

---

<sup>50</sup> DEMAGOS, Anastasia, *l'écart salarial entre hommes et femmes, efficacité potentielle de la loi du 22 avril*, 2012, Bruxelles : Larcier, 2015, p. 41.

l'Organisation internationale du travail<sup>51</sup> ». En 1966, un autre texte adopté va dans ce même sens : le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui déclare que :

les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail (Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié par la Belgique le 21 avril 1983. Art. 7.).

La troisième étape concerne le passage de ce principe d'équité salariale en une priorité comme l'atteste la déclaration de l'O.I.T. relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adopté le 18 juin 1998 qui place les conventions n°100 et 111 dans les huit conventions de base de l'O.I.T. Il a donc fallu près d'un demi-siècle, pour que ce principe soit législativement aussi important.

En concomitance à ces différentes étapes sont venus se greffer d'autres textes concernant cette matière. Mais il me semble plus pertinent de s'attarder sur les stratégies mises en place au sein de l'Union européenne ayant pour objectif de diminuer cet écart salarial.

### *1.1.2. Les stratégies adoptées par la Commission, le Parlement européen et par le Conseil de l'Union européenne*

Remarquant les inégalités persistantes au sein de l'Union européenne entre les hommes et les femmes, et ce, malgré les textes de lois existants, le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne décident de créer un Institut concernant l'égalité homme-femme afin d'y remédier et qui a été mis en œuvre en janvier 2008. Voici ses objectifs :

D'une manière générale, l'Institut a pour objectifs de contribuer à la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et à la renforcer, y compris l'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes les politiques communautaires et dans les politiques nationales qui en résultent, et à la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, et de sensibiliser les citoyens de l'Union européenne à l'égalité entre les hommes et les femmes, en fournissant une assistance technique aux institutions communautaires, en particulier à la Commission, et aux autorités des États membres, comme le prévoit l'article 3 (RÈGLEMENT (CE) No 1922/2006 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut

---

<sup>51</sup> *Ibid.* p. 42.

européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, adoptée à Bruxelles le 30 décembre 2006, art. 2).

Afin d'y répondre, l'Institut se voit confier plusieurs missions. C'est également la Cour de justice qui est compétente en cas de litige.

Dans le même sens, la Commission a mis en place une stratégie-cadre dans laquelle :

Différentes mesures [...] ont fait l'objet d'une politique de sensibilisation et d'une mise en œuvre à travers, notamment, l'élaboration et la diffusion de statistiques comparatives, ventilées par sexe, et de séries statistiques sur la situation des femmes et des hommes dans différents domaines d'action, ainsi que l'application de la législation en matière d'égalité dans les Etats membres (DEMAGOS, 2015, p.101).

Ensuite, la Commission adopte des actions plus précises en 2007 comme une meilleure application de la législation en ce qui concerne l'écart salarial entre les femmes et les hommes.

Le conseil de l'Union européenne prend également des mesures afin de réduire cet écart salarial :

Le Conseil de l'Union européenne invite les Etats membres à adopter ou à s'efforcer d'élaborer un ensemble complet de mesures visant à s'attaquer à tout un éventail de causes de l'écart salarial lié aux inégalités sur le marché de l'emploi entre les femmes et les hommes, en tenant compte des situations nationales, en particulier les partenaires sociaux, à tous les niveaux (DEMAGOS, 2015, p. 121).

Nous pouvons donc remarquer que l'Union européenne est active sur cette matière qu'est l'écart salarial. Mais, voyons si ces dispositifs sont mis en place dans la législation belge.

## 1.2. Dans la législation belge

### 1.2.1. Avant la loi du 22 avril 2012

Ce principe d'égalité salariale est également ancré dans la législation belge puisqu'elle est déjà présente indirectement dans un article qui traite des égalités de traitement de manière globale dans la Constitution. En effet on retrouve l'article 10 dans lequel il est inscrit : « il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi [...]. L'égalité des femmes et des hommes est garantie <sup>52</sup>».

Une convention collective de travail (la C.C.T. n° 25) vient appuyer cet article en traitant plus directement de l'égalité salariale entre les femmes et hommes. Son objectif est le suivant :

---

<sup>52</sup> Article 10 de la *Constitution coordonnée*, dans *M.B.*, séance du 17 février 1994, p. 4054.

« permettre à tout travailleur s'estimant victime d'une discrimination salariale basée sur le genre de pouvoir porter plainte et d'exiger la suppression de cette discrimination, tout en bénéficiant d'une protection légale contre le licenciement dans le cadre de cette plainte<sup>53</sup> ». Celle-ci fut modifiée à deux reprises afin d'être en accord avec les textes législatifs européens et nationaux. Dans cette convention, on retrouve le fait que les différentes fonctions doivent être classées afin de garantir la neutralité des salaires entre hommes et femmes. Afin d'aider les personnes responsable à classer les fonctions, la Direction de l'Égalité des chances et les partenaires sociaux ont créé un projet, le projet EVA (évaluation analytique). À cette même fin, des partenaires sociaux ainsi que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ont créé une check-list de non-sexisme en 2010 dans laquelle est indiquée toute une série de critères afin de classer correctement les fonctions et d'éviter ainsi toute discrimination. Mais selon Demagos, ces outils sont peu connus et encore moins mis en pratique.

La C.C.T. n° 25 ne s'applique que dans le secteur privé. Afin de faire intervenir également ce principe dans le secteur public, une loi, la loi du 10 mai 2007 vient appuyer ce texte. Aussi : « depuis 2007, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale publient, avec la Direction générale Statistique et du Bureau fédéral du Plan, un rapport annuel consacré à l'écart salarial entre les femmes et les hommes <sup>54</sup>». Nous évoquerons ultérieurement le rapport de 2017 dans notre analyse et ce, à différentes reprises.

Enfin, remarquant que la différence salariale est encore présente malgré ces textes de lois existants et par la volonté de faire de ce sujet une priorité (comme mentionné précédemment), une loi consacrée uniquement à l'écart salarial entre femmes et hommes va être votée en 2012. Nous allons tenter d'explicitier dans le point suivant les principales caractéristiques de cette loi.

### *1.2.2. Loi du 22 avril 2012*

Ce texte est le produit d'une mûre réflexion. En effet, en 2008, Joëlle Milquet alors ministre de l'emploi a demandé à chaque parti politique de mener une réflexion et de proposer des suggestions afin de diminuer l'écart salarial entre les sexes en Belgique. En plus de ces propositions, le Comité d'avis a également pris en considération les études menées sur le sujet et de prendre la proposition n° 53-1675/001 comme texte de base.

---

<sup>53</sup> DEMAGOS, Anastasia, *op. cit.*, p. 51.

<sup>54</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *op. cit.*, p. 67.

Cette proposition se révèle très intéressante dans le cas de ce travail, car elle prend en compte les éléments cités dans le paper sociologique, à savoir le mur de verre, le plafond de verre et l'escalator de verre qui ont tous pour effet d'accroître l'écart salarial. Le mur de verre étant la ségrégation horizontale du travail, à savoir que les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes car celles-ci s'orientent généralement à travers un processus de socialisation vers les métiers typiquement « féminins » qui sont moins valorisés et moins rémunérés. La plupart des métiers sont en effet genrés. De plus, le fait que les femmes occupent plus souvent des emplois à temps partiel pour pouvoir assumer les rôles leur étant attribués socialement (éducation des enfants, réalisation des tâches ménagères...) diminue également leur salaire et accroît la différence de rémunération entre les deux sexes. Le plafond de verre, quant à lui représente la ségrégation verticale et résume le fait que les postes de hauts statuts sont principalement occupés par des hommes, et ce également pour des raisons dues à la socialisation différenciée des deux sexes. Cela a donc également pour conséquence d'augmenter l'écart salarial puisque les postes de haut statut sont généralement mieux rémunérés. Enfin, l'escalator de verre concerne les hommes qui se trouvent dans les métiers qualifiés de féminins comme les métiers du soin aux personnes ou de l'enseignement ; ceux-ci ont davantage de facilités à obtenir un emploi et à gravir les échelons dans une institution que leurs collègues féminines, car ils représentent le sexe fort.

Nous pouvons faire aisément le lien entre ces concepts et la proposition de loi dans laquelle il est mentionné qu' : « il faut s'atteler à éliminer la ségrégation " horizontale " (sous - ou surreprésentation des femmes dans certains secteurs et dans certaines professions) et la ségrégation "verticale " (sous - représentation des femmes dans les professions dirigeantes) sur le marché du travail <sup>55</sup>».

Suite à toutes ces considérations, une loi fut adoptée le 22 avril 2012 et qui est entrée en vigueur le 7 septembre 2012. Cette loi est divisée en six chapitres et comporte douze articles.

Dans le premier est indiquée la disposition générale qui est le fait que la loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution. Cet article décrit la manière dont un projet de loi peut être adopté et mis en vigueur<sup>56</sup>.

---

<sup>55</sup> Proposition de loi du 12 juillet 2011 *modifiant la réglementation en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes*, n°53-1675/1, 12 juillet 2011, p. 4.

<sup>56</sup> Article 78 de la *Constitution coordonnée*, op.cit., p. 4054.

Dans le deuxième, nous retrouvons l'obligation de négocier les mesures contre l'écart salarial au niveau interprofessionnel. Le troisième article modifie l'article 6 de la loi du 26 juillet 1996 qui est le suivant :

Tous les deux ans, dans les années impaires, avant le 15 janvier, l'accord interprofessionnel des interlocuteurs sociaux fixe, sur la base du rapport visé à l'article 5, § 1er, entre autres, des mesures pour l'emploi ainsi que la marge maximale pour l'évolution du coût salarial des deux années de l'accord interprofessionnel. Une attention particulière est également consacrée au respect des objectifs liés à la formation et à la mesure dans laquelle les secteurs ont effectivement augmenté leurs efforts. La marge visée à l'alinéa 1er est ensuite fixée dans une convention collective du travail conclue au sein du Conseil National du Travail, rendue obligatoire par le Roi, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (article 6 de la loi du 26 juillet 1996).

Il ajoute ceci : « Cet accord fixe également des mesures dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre<sup>57</sup> ».

Le troisième chapitre indique que doit se retrouver dans le bilan social une ventilation des données salariales selon le genre des travailleurs. L'employeur qui compte plus de trois employés doit indiquer dans son bilan social les données relatives au salaire des femmes et des hommes. Sont indiqués le nombre de travailleurs à temps plein et à temps partiel, le nombre total de personnes ayant un temps plein, les avantages octroyés en plus de la rémunération.

Le quatrième chapitre porte sur l'obligation de négocier les mesures de lutte contre l'écart salarial, cette fois au niveau sectoriel. Cette partie est divisée en deux sections. Dans la première, on mentionne que : « Des conventions collectives sont également conclues dans le cadre de la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, en particulier en rendant les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre<sup>58</sup> ». Dans la deuxième section, est indiqué qu'il doit y avoir une évaluation portant sur la neutralité au point de vue du genre sur les échelles d'évaluation et sur les classifications des fonctions. Pour ce faire, les commissions paritaires doivent réaliser un contrôle de la neutralité du genre de leur classification des fonctions. Ensuite, ils transmettent à leur direction, au plus tard dans les six mois après avoir conclu une convention de classification des fonctions, une version consolidée de cette classification. Ils doivent également le faire lorsqu'ils modifient cette classification ou lorsqu'ils en créent une nouvelle. La convention est enregistrée et doit être transmise à la

---

<sup>57</sup> Article 3 de la loi du 22 avril 2012 *visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes*, M.B., 28 août 2012, p. 51020.

<sup>58</sup> Article 5, *Ibid.* p. 51020.

direction dans les dix-sept mois. Ensuite, la direction, qui peut demander une aide à certaines institutions qui ont de l'expertise en matière de neutralité du point de vue du genre, examine si cette classification est effectivement neutre sur le plan du genre. La direction doit rendre cet avis dans les vingt-deux mois, sauf si le délai des dix-sept mois cité précédemment n'est pas respecté. Dans ce cas, la direction doit rendre un avis dans les six mois à partir de la date de réception de la convention. Si la direction estime que la convention n'est pas neutre sur le plan du genre, la commission paritaire doit modifier celle-ci dans un délai de vingt-quatre mois à partir du jour où la décision a été remise. Pendant ces deux années, la commission peut faire appel à la direction qui peut demander l'aide de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002. Si la commission n'apporte pas de modifications dans le délai imparti, la direction doit en informer le ministre et l'Institut. La commission dispose de trois mois pour donner les raisons de cette situation.

Le chapitre cinq concerne l'obligation d'organiser une concertation au sein de l'entreprise en vue d'aboutir à une politique de rémunération sexuellement neutre. Pour se faire, il est mentionné que : « L'employeur d'une entreprise occupant habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs effectue tous les deux ans une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise pour déterminer si l'entreprise mène une politique de rémunération neutre sur le plan du genre et, si tel n'est pas le cas, y aboutir en concertation avec la délégation du personnel<sup>59</sup> ». Le rapport d'analyse est ensuite transmis au conseil d'entreprise ou du Comité (qui doivent garder les informations confidentielles) dans les trois mois après sa rédaction et est examiné. Ce rapport contient les informations suivantes (uniquement pour les entreprises employant plus de deux travailleurs) ventilées en fonction du sexe, du statut, du niveau de fonction, du niveau de qualification, de l'ancienneté des travailleurs: les rémunérations et avantages sociaux (pour les temps partiels, ceux-ci sont exprimés en équivalent temps pleins), les cotisations patronales, les avantages extralégaux. Le rapport est ensuite envoyé au ministre chargé de l'Emploi et l'employeur mentionne si lors de la structure de rémunération il a utilisé la Check-list non-sexisme élaboré par l'Institut. Si cette analyse est jugée non recevable par rapport à l'écart salarial, le conseil d'entreprise établit un plan d'action afin de contrer la situation. Celui-ci contient des objectifs à atteindre, les domaines d'action et les instruments pour les atteindre, un délai de réalisation et un système de monitoring de

---

<sup>59</sup> Article 7 de la loi du 22 avril 2012 *visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes*, *op. cit.*, p. 51020.

l'exécution. Si l'employeur ne réalise pas cette analyse deux fois par an, il sera réprimandé d'une amende allant de 25 à 500 euros.

Le dernier chapitre concerne la désignation d'un médiateur. Lorsqu'une entreprise possède plus de quarante-neuf travailleurs, le conseil d'entreprise ou le Comité peut désigner un médiateur qui doit être un membre du personnel. Son rôle est d'aider les travailleurs en rédigeant le plan d'action, d'écouter les travailleurs qui estiment être victime d'une inégalité de traitement en matière salariale sur la base de son genre, d'informer le travailleur sur les possibles solutions. Il ne peut agir que lorsqu'il a l'accord du travailleur. Il garde secret le nom de la personne demandeuse et les échanges doivent rester confidentiels. L'employeur doit veiller à ce que le médiateur puisse travailler efficacement et en autonomie, qu'il ne subisse pas de préjudice de par sa mission délicate et lui permet de se former. D'ailleurs les personnes empêchant le médiateur de faire correctement sa mission se verront sanctionnées. C'est l'employeur qui devra payer les amendes.

### *1.2.3. Loi du 12 juillet 2013*

Cette loi de 2012 rencontra dans son application quelques difficultés au niveau juridique et pratique, ce qui donna pour conséquence la création d'une nouvelle loi, la loi du 12 juillet 2013 que l'on appelle loi de « réparation » afin de pallier ces difficultés.

Cette nouvelle version se compose de neuf chapitres. Dans ces chapitres, certaines lois sont abrogées. Il est également mentionné que lorsque l'entreprise ne contient pas de conseil d'entreprise, c'est l'employeur qui analyse avec la délégation syndicale de son entreprise s'il faut établir ou non un plan d'action. Il est également ajouté que : « deux fois par an, avant le 31 janvier et le 31 juillet, le Conseil central de l'économie et le Conseil national du Travail émettent un rapport commun sur l'évolution de l'emploi et du coût salarial en Belgique et dans les Etats membres de référence<sup>60</sup> » et que « tous les deux ans, les années paires, ce rapport comporte également une analyse de l'évolution de l'écart salarial entre hommes et femmes<sup>61</sup> ». On attribue également un rôle aux conventions collectives qui doivent rendre les systèmes de classification de fonctions neutres sur le plan du genre. Aussi, le rapport concernant la classification de fonctions que la direction doit remettre doit être transmis quinze jours avant la date de la réunion

---

<sup>60</sup> Article 4 de la loi portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, M.B., 26 juillet 2013, p. 47226.

<sup>61</sup> Article 5 de la loi portant modification... *op. cit.*, p. 47226.

pour pouvoir organiser celle-ci au mieux. En ce qui concerne le médiateur, une peine est précisée lorsqu'une personne empêche celui-ci d'exercer correctement sa mission. Celle-ci est un emprisonnement de six mois à trois ans et/ou une amende de 600 à 6 000 euros. Cette nouvelle loi donne également une sanction de niveau 2 (50 à 500 euros) aux employeurs qui ne communiquent pas un rapport d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs. Certains mots de vocabulaire sont également redéfinis. Est précisé également le délai que possède la commission pour transmettre une version coordonnée de la classification à la direction et le délai pour transmettre une convention qui modifie ou introduit une nouvelle classification des fonctions. Ces délais étant de six mois. La convention relative à la classification doit également être contrôlée par la commission avant d'être transmise à la direction. La direction doit également respecter un délai de dix-huit mois pour rendre un avis sur les conventions qui lui sont transmises dans un délai de dix-sept mois après leur enregistrement. Si ce dernier délai n'est pas respecté, la direction doit rendre un avis dans les six mois après la réception du document. Si la classification sur le plan du genre n'est pas neutre, la commission doit modifier celle-ci dans un délai de vingt-quatre mois après l'avis. Durant cette période, la commission peut communiquer avec la direction et celle-ci peut faire appel à l'Institut. Cette loi est entrée en vigueur le premier juillet 2013.

Des arrêtés d'exécution sont venus renforcer cette loi par la suite. Des projets d'arrêtés royaux sont en cours de discussion, dus à cette difficulté de mettre en pratique cette législation en matière d'écart salarial.

Nous avons vu que la loi de 2012 prévoit un médiateur afin d'aider les personnes qui estiment être discriminées du point de vue de leur salaire sur base de leur sexe. Nous pourrions donc émettre l'hypothèse que cette section adoptée par les législateurs fait suite à une jurisprudence importante en la matière. Voyons ce qu'il en est.

#### *1.2.4. Jurisprudence portant sur l'écart salarial*

Ce n'est pas le cas. En effet, il est étonnant de remarquer que même si la plupart des femmes sont conscientes de cette inégalité salariale puisque largement médiatisée, peu d'entre-elles portent plainte. Selon Demagos, cela peut s'expliquer par le fait que les femmes ne voient pas les chiffres de l'entreprise dans laquelle elles travaillent et donc, ne sont pas au courant de leur discrimination directe. Jost et Mayor cité par Sanchez-Mazas et Casini, donnent une explication davantage sociologique à ce phénomène. En effet, « les femmes présenteraient une

intériorisation des stéréotypes sexués et de l'infériorisation qui leur permet de s'accommoder du système et de ne pas le questionner <sup>62</sup>». Beauvois et Joule, cités par les mêmes auteures, parlent de « soumission librement consentie ».

Maintenant que nous avons établi l'état des lieux de la législation en matière de l'écart salarial entre hommes et femmes, nous allons vérifier si cette loi de 2012 et sa loi de réparation sont efficaces ou non. Pour ce faire, nous allons donc établir un parallèle entre les causes sociologiques (paper 1) qui expliquent l'écart salarial et le contenu de cette loi.

## 2. Effectivité de la loi de 2012 par rapport aux concepts de mur de verre, de plafond de verre et de l'escalator de verre

### 2.1. Commentaire général

Le fait de rédiger cette loi et d'en réaliser une version « améliorée » (car, peu, voir pas d'élément du tout dans cette nouvelle version n'a pour effet direct de supprimer l'écart salarial), émane d'une réelle volonté politique. Nous remarquons que conjointement à la législation de l'Union européenne, les législateurs belges font de cet écart salarial sur le plan du genre une priorité au sein de leur territoire. On peut également remarquer que la stratégie-cadre est prise en considération puisque la loi de 2012 comprend une ventilation des données selon le sexe des travailleurs. Aussi, même si celles-ci ne sont pas clairement détaillées, les dirigeants des entreprises doivent négocier des mesures en vue de lutter contre l'écart salarial entre les sexes, conformément à ce que demande le Conseil de l'Union européenne.

En ce qui concerne les précédents textes législatifs belges, on remarque que cette loi va dans le sens de la C.C.T. n° 25 en obligeant les entreprises à réaliser un classement des fonctions. Cette loi mentionne également la check-list qui peut aider les directeurs, mais ne mentionne pas le projet EVA. Ce qui, personnellement, me semble une lacune. Pourquoi ne pas mettre en avant les outils qui existent déjà pour aider les dirigeants d'entreprise à réaliser leurs tâches ?

De manière générale, on peut remarquer que cette loi a pour effet principal de faire un relevé d'informations concernant les thématiques touchant l'écart salarial. On pourrait dès lors mener une réflexion sur les résultats obtenus en vue d'améliorer le rapport d'analyse pour obtenir des

---

<sup>62</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa anchez-Mazas, « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », *social science information*, 44, 2005, p. 150.

résultats statistiques utiles. Ces informations seront essentielles pour mener un plan d'action par la suite si celui-ci est jugé nécessaire.

En sus, elle oblige les employeurs à négocier des mesures contre l'écart salarial aux niveaux sectoriel et interprofessionnel.

On remarque dans le dernier rapport concernant l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique qui contient les chiffres de l'année 2014 (date postérieure à la mise en application de la loi) que l'écart salarial est de 21% entre les deux sexes. Cette loi n'a donc pas eu pour effet premier ou immédiat de supprimer l'écart salarial. Nous pouvons également noter que la présence de cet écart est en contradiction avec la Constitution belge qui mentionne que les belges sont égaux devant la loi et que l'égalité des hommes et des femmes est garantie.

Cependant, nous pouvons reconnaître que les informations recueillies sont intéressantes et même fondamentales, selon le rapport de 2017, pour que les politiciens les prennent en compte afin de créer des mesures plus concrètes afin d'effacer cet écart salarial. Demagos indique que cela va « permettre aux travailleurs, aux employeurs ou aux partenaires sociaux de prendre les mesures nécessaires pour garantir la mise en œuvre de principe de l'égalité salariale<sup>63</sup> ».

Autre commentaire, selon l'avis n° 1850 du C.N.T. du 28 mai 2013, la demande d'information est trop fastidieuse et trop coûteuses pour que les entreprises le fasse correctement. Ce qui a pour effet de biaiser les chiffres obtenus. De plus, comment les dirigeants des entreprises peuvent juger que leur structure politique est neutre ? Le rapport de 2017 indique qu'un quart des entreprises ont complété le bilan social de manière erronée ! Et peu d'entre elles ont corrigé leurs informations, l'amende étant peu dissuasive. Il est mentionné dans ce même rapport qu'il faudrait rendre cet exercice plus qu'obligatoire. Il conviendrait également que les gérants des entreprises comprennent correctement la démarche à suivre et qu'ils soient motivés pour obtenir des résultats conformes à la réalité présente dans leur entreprise. Nulle part dans la loi il n'est indiqué que les personnes qui doivent réaliser cette analyse doivent être formées. Il faudrait, selon les rédacteurs du rapport, créer un manuel concernant l'interprétation des chiffres du modèle d'analyse et proposer des listes de suggestions afin de réduire l'écart salarial.

Face à ce constat, il me semble nécessaire de modifier la loi. En effet, à quoi sert-il de travailler avec des chiffres erronés ? Afin de pallier ce problème, il conviendrait de mettre en place une sanction davantage dissuasive si les documents ne sont pas remplis correctement et/ou de faciliter le remplissage des documents administratifs. Je pense que conscientiser les personnes

---

<sup>63</sup> DEMAGOS, Anastasia, *op. cit.*, p. 180.

qui remplissent les documents est une bonne chose, mais ce n'est pas suffisant pour obtenir des résultats fiables. Pourquoi ne pas former des personnes extérieures aux entreprises à cette question et leur demander à eux, et non aux personnes internes de l'entreprise, de faire un relevé des chiffres et leur donner les capacités de réaliser un plan d'action pour les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale ? En effet, ceci aurait l'avantage que ce travail soit effectué de manière neutre, pertinente et de la même façon dans chaque entreprise. Cela aurait également l'effet de diminuer drastiquement les erreurs et annulerait toute charge supplémentaire pour les personnes internes de l'entreprise chargées de réaliser l'analyse et le plan d'action.

On peut également émettre un doute en ce qui concerne l'efficacité du médiateur. En effet, Demagos dit ceci à son propos: « de façon générale, nous considérons que l'instauration d'un médiateur, tel que l'a conçu le législateur, ne constitue pas un outil pertinent dans la lutte contre l'écart salarial. Sa fonction, facultative et dénuée de toute protection, met sérieusement en doute sa future mise en œuvre<sup>64</sup> ». Le rapport de 2017 partage également cet avis en indiquant que le rôle du médiateur n'est pas assez précis. Il faudrait également lui donner des outils et des moyens afin que les discriminations soient réellement pénalisées. Dans ce cas, on pourrait espérer que davantage de femmes ou de personnes subissant des discriminations osent porter plainte.

Les délais sont également beaucoup trop longs ! Deux ans, c'est beaucoup trop pour agir. Nous sommes dans une société en constante mutation, il conviendrait donc de raccourcir les échéances. Pour cette raison, attribuer la tâche de réaliser l'analyse et le plan d'action à des personnes externes aurait pour effet de diminuer le temps d'attente. De plus, nous venons de le voir, malgré un temps relativement long accordé aux dirigeants, les rapports sont souvent erronés. Le fait d'accorder du temps ne semble donc pas avoir pour conséquence de réaliser l'exercice correctement.

En ce qui concerne l'Institut, celui-ci est mentionné dans la loi, mais il n'a pas assez d'importance selon moi dans la législation. Celui-ci devrait être davantage sur le terrain et devrait être également présent lors de la rédaction de la première analyse. Pourquoi ne pas envoyer des personnes de l'Institut pour réaliser ces analyses ? Ils sont compétents en la matière et externes aux entreprises.

Je me demande également quelles pourraient être les raisons recevables quant au fait de ne pas changer une structure qui n'est pas neutre sur le plan du genre. Ces raisons ne figurent pas dans

---

<sup>64</sup> DEMAGOS, Anastasia, *op. cit.*, p. 177.

la loi. Il conviendrait donc, soit de supprimer ce point, soit d'être davantage précis. Sinon, le risque pourrait être que toutes les raisons soient acceptées et que les entreprises donnent des raisons non recevables.

Enfin, pourquoi ne pas imposer cette analyse à toutes les entreprises qui possèdent deux travailleurs? Ainsi, un article pourrait mentionner que le nombre d'hommes et de femmes dans l'entreprise doit être égal. Toutes les entreprises possédant deux travailleurs (un de chaque sexe) et plus, devront remettre un rapport. Parce que lorsque l'on demande aux entreprises de faire cette analyse à partir de cinquante travailleurs, cela ne prend pas en compte la réalité statistique de la Belgique. Il n'est pas mentionné non plus, la raison de ce nombre.

## 2.2. En ce qui concerne le mur de verre

On peut également émettre des réserves vis-à-vis de la suppression de la ségrégation horizontale.

La ventilation permet de quantifier le nombre d'hommes et de femmes occupant un temps plein et un temps partiel pour chaque fonction au sein de l'entreprise. On peut ainsi se rendre compte, à travers les chiffres, de l'importance de cette séparation entre les métiers dits masculins et les métiers dits féminins. Ces chiffres ont l'avantage d'être remis lors de chaque rapport. On peut donc voir s'il y a une évolution dans le temps. C'est-à-dire que nous pouvons voir si la ségrégation persiste ou pas au fil des années. Ces chiffres sont également les chiffres actuels.

Cependant, aucune mesure n'est précisée pour contrer les chiffres où la ségrégation est fortement présente. Les articles présents dans cette loi ne font que donner un aperçu de la réalité, mais ne disent pas comment changer cette réalité. Il est simplement mentionné que l'entreprise doit mener une politique sexuellement neutre d'un point de vue salarial, mais il n'est pas indiqué comment y parvenir.

Nous avons vu dans le paper sociologique, qu'une des causes de l'écart salarial était le fait que les filles et les garçons ne se dirigent pas vers les mêmes professions. Une étude réalisée par Eurostat partage le même avis en affirmant que :

La différence de rémunération peut en partie s'expliquer par la différence entre les caractéristiques moyennes des hommes et femmes salariés [par exemple l'expérience et l'éducation] et par des ségrégations sectorielles et professionnelles entre les hommes et les femmes [les hommes sont, par exemple, plus nombreux que les femmes dans certaines professions où les niveaux de rémunération sont en moyenne plus élevés que dans d'autres] (BELGA, 2018).

La CGSLB indique qu'« il faut combattre les choix d'études stéréotypées et enseigner l'égalité dès le plus jeune âge. À cet effet, il est regrettable de constater que le personnel enseignant est essentiellement féminin. Un meilleur équilibre des genres serait tout bénéfique pour les (très) jeunes élèves<sup>65</sup> ». Elle mentionne également qu'une lutte contre la discrimination à l'embauche doit être effectuée de manière beaucoup plus rigoureuse.

Une solution proposée par la C.S.C est qu'il faudrait d'une part revaloriser les emplois « féminins » et d'autre part, essayer de décloisonner davantage les filières et permettre aux filles d'accéder aux filières dites masculines et inversement. Dans ce cas, il faudrait agir en amont pour solutionner le problème. Il conviendrait de prendre en considération le milieu scolaire et non uniquement le milieu professionnel. En effet, il faut prendre des mesures pour que les filières proposées aux filles et aux garçons soient neutres sur le plan du genre. Sanchez-Mazas et Casini appuient cette idée car, pour elles, l'orientation scolaire est un facteur causal qui a pour conséquence que les filles se dirigent vers les métiers dits « féminins » et les garçons vers les métiers dits « masculins ». Il faudrait donc « questionner les filières scolaires elles-mêmes en premier lieu, si l'on considère que l'école elle-même, reprenant à son compte les divisions du monde social en les retraduisant dans des divisions scolaires, crée des voies « royales » mais déloyales dans lesquelles s'engouffrent les jeunes filles<sup>66</sup> ». Le rapport de 2017 indique ceci à ce sujet :

La représentation inégale des femmes et des hommes dans de nombreux secteurs et professions trouve clairement son origine dans les stéréotypes de genre, qui prennent forme dès le plus jeune âge. Pour les combattre, il faut renforcer la conscientisation dans les milieux d'accueil de la petite enfance et au sein de l'enseignement [maternel, primaire, secondaire et supérieur]. En outre, il est également nécessaire de développer une attention spécifique sur cette question au niveau de l'orientation en matière de choix d'études. Un bon équilibre de genre parmi les enseignants et les éducateurs, à tous les niveaux, constituerait déjà un signal important. Il faut soutenir les campagnes visant à inciter les étudiantes à opter pour des formations STEM [Science, Technology, Engineering, Mathematics] (VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, 2017, p. 72.).

Toujours selon les mêmes auteurs, il ne suffit pas de travailler uniquement du côté féminin, mais il conviendrait de travailler également du côté masculin en facilitant l'accès des métiers dits « féminins » aux garçons. Après le cursus scolaire, il conviendrait également de sensibiliser les acteurs, qui aident les personnes à se trouver sur le marché de l'emploi, à offrir des

---

<sup>65</sup> CGSLB, L'écart salarial entre les femmes et les hommes, [en ligne], 2018, <http://www.cgslb.be/fr/lecart-salarial-entre-les-femmes-et-les-hommes> (consulté le 19 avril 2018).

<sup>66</sup> SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, *op. cit.*, p. 145.

opportunités pour toutes sortes d'emplois en évitant des ségrégations au niveau des stages et des formations.

Une autre solution serait d'obliger les employeurs à composer leur équipe de manière à avoir autant de femmes que d'hommes dans leur entreprise, et ce, pour chaque fonction. Ainsi, nous pouvons émettre l'hypothèse que les métiers ne seront plus genrés et que donc, les filles et les garçons ne s'orienteront plus vers des choix de métier en fonction de leur sexe. La CGSLB mentionne le fait que, déjà, les formations doivent être équitables au niveau du sexe. Cependant, ce genre de processus peut prendre du temps, car cela engendre un changement dans les mentalités et plus drastiquement la structure de notre société : le chemin est donc encore long !

Par exemple, Marie Klinkenberg indique que même lorsque certains métiers dits masculins sont en pénurie, les femmes ne se dirigent pas vers ceux-ci. Elle donne l'exemple du métier de la construction. Elle déplore également que notre politique ne met rien en œuvre pour rendre attractive la formation de ces métiers mixtes.

Selon la même auteure, toutes les compétences que nécessitent les métiers dits féminins ne sont pas reconnues. En effet, ces compétences seraient vues comme quelque chose de « naturel » et non comme compétence professionnelle en ce qui concerne uniquement les métiers majoritairement exercés par des femmes. Ceci explique en partie que les métiers « féminins » sont moins bien rémunérés. Une solution pour pallier ce problème serait de reconnaître au niveau législatif ces compétences.

Une autre explication de l'écart salarial correspond au fait que les métiers à temps partiels sont moins bien rémunérés que les métiers à temps plein. Or, l'analyse faite par les dirigeants d'entreprise démontre que ce sont les femmes qui sont le plus représentées dans les temps partiels. À ce sujet, le rapport de 2017 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, mentionne que quatre cinquième des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Ceci s'explique également par la manière dont est structuré le modèle familial dominant dans notre société. En effet, selon le rapport de 2017 :

Les tâches familiales sont encore trop souvent réparties de façon inégale entre les partenaires, et les femmes prennent en charge le plus gros du travail, comme dans un modèle « de soutien de famille », souvent encouragées par leur entourage. Certains employeurs anticipent également sur ce point, ce qui maintient les stéréotypes sur le lieu de travail. Si les femmes gagnent moins que leur partenaire, si le fait d'avoir moins de revenus constitue un avantage sur le plan des impôts, si travailler ne permet pas de gagner beaucoup plus qu'une allocation (piège à l'emploi), si les places d'accueil des enfants

coûtent trop cher, il est souvent plus difficile de se décider à travailler à temps plein (VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, 2017, p. 70.).

Le rapport suggère pour pallier ce problème de faire en sorte que la garde d'enfant soit davantage souple en matière d'horaires. Il conviendrait également d'assouplir les systèmes de congé afin que les femmes puissent rester dans le milieu professionnel et de donner aux hommes une partie du congé parental. Cela pourrait entraîner un changement des mentalités concernant les tâches données aux femmes et aux hommes.

La directive « refonte » a été mise en place dans ce sens. Elle prend en compte le fait qu'une des causes de l'écart salarial provient de la difficulté des femmes à gérer vie privée et vie familiale. Ce texte propose donc de mettre en place des dispositifs afin de faciliter la conciliation entre les deux domaines. Dans ce sens, l'Institut propose également une réglementation en matière de congé parental. Les femmes et les hommes devraient avoir un pot en commun de congés parentaux et lorsqu'un utilise un jour de congé, l'autre ne sait pas le prendre. C'est une bonne façon de redistribuer les tâches familiales au sein du couple parental.

Une autre solution pourrait être d'imposer également un quota où le nombre d'hommes à temps plein et à temps partiel serait égal au nombre de femmes. Ceci obligerait davantage d'hommes à occuper un emploi à temps partiel. Cela pourrait avoir comme conséquence que les hommes se consacrent davantage aux activités dites féminines comme l'éducation des enfants, la réalisation du ménage... Ainsi, le modèle occidental dans lequel nous baignons serait remplacé par un autre modèle davantage égalitaire.

Le rapport de 2017 suggère une autre solution pour pallier ce phénomène, qui est de diminuer le nombre d'emplois à temps partiel et de répartir le nombre d'heures de travail de façon plus égalitaire.

Il convient donc d'en conclure que ce texte n'est pas à la hauteur de ses espérances en ce qui concerne la ségrégation horizontale. Cette loi doit aller plus loin, au lieu de s'intéresser uniquement au marché de l'emploi. Elle doit se questionner sur le modèle même de notre société occidentale de répartition des tâches au sein du couple. Elle doit aussi remettre en question la domination masculine. Si l'on veut supprimer l'écart salarial, il conviendrait de conscientiser les hommes et les femmes sur la manière dont ils ont été socialisés et sur comment répartir équitablement les tâches et les rôles attribués dans l'imaginaire collectif des hommes et des femmes par la socialisation.

### 2.3. En ce qui concerne le plafond de verre

En ce qui concerne le plafond de verre, nous avons vu que les hommes ont plus facilement accès à des postes de hauts statuts. Ceci ayant pour but d'accroître l'écart salarial entre les sexes. Sanchez-Mazas et Casini indiquent que nombre d'obstacles à l'ascension hiérarchique des femmes proviennent du frein que la vie privée engendre sur la vie professionnelle. Dans le rapport de 2017, on remarque que les évolutions de carrière entre femmes et hommes sont différentes. Les femmes vont interrompre plus fréquemment leur carrière parce qu'elles bénéficient de moins de possibilités de formation et de promotion. Elles vont également s'investir de moins en moins, remarquant les inégalités présentes dans le milieu professionnel. C'est pour cette raison que l'on peut constater que l'écart salarial s'accroît avec l'âge des femmes. Cet écart passe de 2% pour les femmes âgées de 25 à 34 ans, pour ensuite passer à 7% entre 35 et 44 ans et enfin terminer à 10% pour les femmes âgées de plus de 55 à 64 ans.

Nous pouvons constater que la loi de 2012, mis à part le fait de dresser un état des lieux de la répartition des hommes et des femmes pour chaque statut, ne propose pas de solution pour enrayer le fait que les hommes sont plus souvent présents aux postes plus élevés hiérarchiquement.

Il conviendrait donc encore une fois de travailler sur une répartition des tâches privées plus égalitaires afin que les femmes puissent dégager davantage de temps pour la vie professionnelle. Il faudrait renverser les mentalités en ce qui concerne les tâches féminines et masculines, ce qui, encore une fois, est compliqué à mettre en pratique. Il faudrait créer une norme de genre qui permettrait une conciliation plus facile entre le travail domestique et le travail professionnel. Il est nécessaire de supprimer cette domination masculine où on attribue davantage de caractéristiques associées aux postes de hauts statuts aux hommes. C'est également l'idée que partage Marie Klinkenberg en indiquant que l'imaginaire collectif de notre société partage l'idée que les compétences des postes hiérarchiquement élevés sont « naturellement » des compétences masculines. Il conviendrait de changer cette mentalité.

Aussi, la ventilation permet de vérifier si un sexe est clairement avantagé dans l'accès à des avantages financiers supplémentaires. Il est en effet crucial de s'intéresser à ce bonus car, selon le rapport de 2017, ces avantages sont le plus souvent accordés aux personnes ayant un haut statut et qui sont, majoritairement des hommes. Ce qui a pour conséquence d'accroître l'écart

salarial entre les sexes. Voici un exemple d'avantages extra-légaux accordés aux hommes et aux femmes<sup>67</sup> :

és bénéficiant de certains avantages,  
montant moyen de ces avantages (en euros) et écart salarial (2014)

		Femmes	Hommes	Écart salarial
Remboursement déplacements domicile-lieu de travail	Part	51%	59%	
	Montant moyen	€ 416,88	€ 484,80	14%
Contribution pension complémentaire	Part	9%	12%	
	Montant moyen	€ 503,04	€ 800,84	37%
Options sur actions	Part	0,52%	1,06%	
	Montant moyen	€ 7.847,75	€ 13.043,53	40%

Une solution pourrait être de supprimer les avantages extra-légaux ou de les rendre davantage égalitaires. C'est-à-dire que ceux-ci ne devraient pas être accordés uniquement aux personnes de hauts statuts ou uniquement aux personnes occupant un temps plein.

#### 2.4. En ce qui concerne l'escalator de verre

Le terme d'escalator de verre est plus récent et désigne le fait que les hommes, représentants le sexe fort, présents dans les métiers dits féminins décrochent un travail plus rapidement et grimpent plus facilement les échelons hiérarchiques d'une entreprise.

Nous pouvons constater qu'il n'est rien indiqué dans la loi visant à lutter contre ce phénomène. Encore une fois, nous pouvons juste utiliser les chiffres. Il suffit de regarder le nombre d'hommes présents dans les postes hiérarchiquement élevés dans les institutions typées féminines, comme l'enseignement ou le milieu hospitalier (paper 1), pour se rendre compte de cette réalité.

Afin de lutter contre ce fait, je pense que certaines solutions proposées précédemment, à savoir d'égaliser le nombre de femmes et d'hommes au sein de chaque entreprise, de supprimer la domination masculine, de ne plus genrer les matières scolaires et les métiers, pourrait enrayer également ce phénomène.

<sup>67</sup> VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, *op. cit.*, p. 21.

## Conclusion

Au terme de cette analyse, nous pouvons dire que l'écart salarial est toujours présent en Belgique, et ce malgré une réelle volonté de la part de la politique de l'Union européenne et belge de le supprimer. La loi de 2012 à elle seule ne pourra pas éliminer l'écart salarial, mais a le mérite de constituer une étape dans cette lutte engagée depuis nombre d'années. Danièle Meulders, Sile O'Dorchai, Robert Plasman, Leila Maron, Natalie Simeu indiquent à ce sujet que « si la loi est indispensable, elle n'est pas suffisante pour combler les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Les initiatives gouvernementales pour combattre directement l'écart de rémunération vont au-delà du dispositif législatif et comprennent la création de mécanismes institutionnels, l'adoption de plans d'action, le développement d'initiatives<sup>68</sup> ».

Ce texte ne contient pas d'innovation majeure, même s'il a le mérite de s'attaquer aux temps partiels, aux avantages extralégaux et à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. D'ailleurs, la Commission européenne a conscience de ce phénomène. Elle dit ceci à propos de l'écart salarial: « Sa persistance résulte à la fois de la discrimination directe à l'égard des femmes et d'un certain nombre d'inégalités structurelles, telles que la ségrégation dans les secteurs, les professions et les modes de travail, l'accès à l'éducation et à la formation, des systèmes subjectifs d'évaluation et de rémunération, et les stéréotypes.<sup>69</sup> »

En effet, nous avons vu que l'origine de l'écart salarial peut provenir de la manière dont nous socialisons les deux sexes en créant des opinions très ancrées dans les mentalités. C'est cette socialisation que l'on doit combattre afin de supprimer la discrimination à laquelle les femmes doivent faire face. Bereni, Chauvin, Jaunait, Revillard, disent qu'il faut se questionner sur la problématique identitaire pour enrayer ces concepts de plafond de verre, de mur de verre et d'escalator de verre. Il faudrait donc repenser comment déconstruire l'identité genrée. Cela signifie qu'il faudrait modifier la manière de penser des hommes et des femmes et que ceux-ci éduquent leurs enfants sans faire de différence de genre. Mais comment le traduire en pratique dans les textes juridiques sans atteindre la liberté de chacun ? Il s'agit donc une problématique profondément sociétale, économique et historique.

---

<sup>68</sup> MEULDERS, Danièle, O'DORCHAI, Sile, PLASMAN, Robert, MARON, Leila, SIMON, Natalie, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les Etats membres de l'Union européenne : indicateurs qualitatifs et quantitatifs*, Bruxelles : Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2011.

<sup>69</sup> Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, *Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010*, Bruxelles : Commission européenne, 2010.

Afin de supprimer l'écart salarial, c'est dès l'école maternelle qu'il faut agir. Selon, Klinkenberg : « il faut former et accompagner les acteurs-clés : ceux de la petite enfance, de l'éducation, de l'enseignement et de la formation, mais aussi les acteurs que sont les conseillers en orientation, dont la mission est aussi d'émanciper <sup>70</sup>».

Il faudrait donc que la loi de 2012 aille dans ce sens et propose des mesures plus concrètes qui s'attaquent davantage au cœur du problème. Il conviendrait également que celle-ci vise davantage de transparence et qu'elle contienne des sanctions davantage dissuasives. La vraie question à se poser est de savoir si nous sommes prêts à nous questionner sur nos rapports actuels entre hommes et femmes afin de construire une société plus égalitaire ?

---

<sup>70</sup> KLINKENBERG, Marie, « Le mauvais genre ? Genre, sexe et société », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2, 110, 2016, p. 266.

## Bibliographie

BELGA, « Voici l'écart de rémunération entre un homme et une femme dans l'UE », La Libre, [en ligne], 2018, <http://www.lalibre.be/economie/conjoncture/voici-l-ecart-de-remuneration-entre-un-homme-et-une-femme-dans-l-ue-5a9fc51ccd702f0c1a2c408c> (consulté le 20 avril 2018).

BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, Introduction aux études sur le genre, Bruxelles : de boeck, 2012.

BOURDIEU, Pierre, La domination masculine, Paris : Seuil, 2011.

CGSLB, L'écart salarial entre les femmes et les hommes, [en ligne], 2018, <http://www.cgslb.be/fr/lecart-salarial-entre-les-femmes-et-les-hommes> (consulté le 19 avril 2018).

Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Une feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2006-2010, Bruxelles : Commission européenne, 2010.

Constitution coordonnée, dans M.B., séance du 17 février 1994, p. 4054.

Convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine pour un travail de valeur égale, ratifiée à Genève le 23 mai 1953.

Déclaration de l'O.I.T. relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-sixième session à Genève le 18 juin 1998.

DEMAGOS, Anastasia, l'écart salarial entre hommes et femmes, effectivité potentielle de la loi du 22 avril 2012, Bruxelles : Larcier, 2015.

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, CSC, « Agissez sur l'écart salarial dans votre entreprise », [en ligne], 2014, <https://www.csc-en-ligne.be/Images/Agir-sur-ecart-salarial-tcm187-355851.pdf> (consulté le 18 avril 2018).

KLINKENBERG, Marie, « Le mauvais genre ? Genre, sexe et société », Les cahiers internationaux de psychologie sociale, 2, 110, 2016.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M. B., 30 mai 2007, p. 29016.

Loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et es hommes, M. B., 31 décembre 2002, pp. 5083-5085.

Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, M. B., 28 aout 2012, p. 51020.

Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, M. B., 1 août 1996, p. 20575.

Loi du 9 juillet 2008 concernant la convention collective de travail n° 25ter du 9 juillet 2008 modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, M. B., 14 octobre 2008, p. 54639.

Loi portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, M.B., 26 juillet 2013, p. 47226.

MEULDERS, Danièle, O'DORCHAI, Sile, PLASMAN, Robert, MARON, Leila, SIMON, Natalie, L'écart salarial entre les femmes et les hommes dans les Etats membres de l'Union européenne : indicateurs qualitatifs et quantitatifs, Bruxelles : Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2011.

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ratifié par la Belgique le 21 avril 1983.

Projet d'arrêté royal fixant les modalités pour la transmission du rapport d'analyse de la structure de la rémunération des travailleurs aux membres du conseil d'entreprise et projet de formulaire devant servir de base au rapport d'analyse, 28 mai 2013, pp. 1-15.

Proposition de loi du 12 juillet 2011 modifiant la réglementation en ce qui concerne la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes, n°53-1675/1, 12 juillet 2011.

RÈGLEMENT (CE) No 1922/2006 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, Bruxelles, 30 décembre 2006.

SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa anchez-Mazas, « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », social science information, 44, 2005, pp. 142-173.

SANCHEZ-MAZAS, Margarita, CASINI, Annalisa anchez-Mazas, « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », social science information, 44, 2005.

VAN HOVE, Hildegard, DE VOS, Dietert, L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2017.

Université Catholique de Louvain  
**FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES, POLITIQUES ET  
DE COMMUNICATION**

Note d'articulation

Table des matières
--------------------

Introduction .....	2
1. Expression économique de l'inégalité de genre .....	3
2. La législation, facteur d'éradication de l'écart salarial ?.....	4
Conclusion.....	5
Bibliographie.....	5

## Introduction

À travers ces deux papers, sociologique et juridique, nous avons voulu découvrir pourquoi l'écart salarial entre les hommes et les femmes est encore présent aujourd'hui en Belgique.

Nous nous sommes d'abord penchés sur l'aspect sociologique et avons mis en évidence le fait que la façon dont notre société est organisée influence le salaire des hommes et de femmes. En effet, la société dans laquelle nous nous trouvons assigne des caractéristiques aux hommes et aux femmes. Ces caractéristiques étant différentes, voire même parfois, opposées. Ce modèle repose sur une forme de relation hiérarchique où la femme et l'homme n'ont pas le même statut. Le masculin étant favorisé par rapport au féminin, Pierre Bourdieu appelle ce fait la domination masculine<sup>71</sup>. Ces éléments ont des répercussions sur l'emploi et vont, en partie, expliquer l'écart salarial.

Ensuite, nous avons démontré qu'il existe une réelle volonté au niveau belge, et même européen, de lutter contre cet écart salarial. Nous avons développé la loi belge du 22 avril 2012 portant sur la lutte contre l'écart salarial et avons mis en avant ses atouts et ses faiblesses. Nous en avons conclu que ce texte n'est pas suffisant en vue de supprimer la différence de salaire entre les sexes.

Cette articulation a pour but de faire le lien entre les explications sociologiques concernant l'écart salarial et les moyens mis en place par la législation pour lutter contre cet écart salarial entre hommes et femmes.

---

<sup>71</sup> BOURDIEU, Pierre, *La domination masculine*, Paris : Seuil, 1998.

## 1. Expression économique de l'inégalité de genre

Selon Laura Bereni, Sébastien Chauvin, Alexandre Jaunait et Anne Revillard, le genre se définit comme « un système de bicatégorisation hiérarchisé entre les sexes (hommes/femmes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (masculin/féminin)<sup>72</sup> ». Cette bicatégorisation se transmet via le processus de socialisation. Notre société patriarcale, centrée sur le masculin socialise différemment les filles et les garçons. Les deux sexes apprennent dès leur plus jeune âge, à penser et agir d'une certaine manière en fonction de leur sexe. Ils catégorisent également les éléments qui les entourent et leur donnent un genre. Ainsi, certains métiers sont dits féminins car ils sont associés à des caractéristiques « féminines » et des métiers sont dits « masculins » parce qu'ils sont associés à des caractéristiques « masculines ». Les attributs du féminin et du masculin sont standardisés, ce qui induit une rupture avec le premier féminisme.

C'est ainsi que se créent les concepts de mur de verre, de plafond de verre et d'escalator de verre qui peuvent expliquer l'écart salarial toujours présent actuellement en Belgique. Le premier, appelé également ségrégation horizontale « repose sur l'idée que les métiers auraient un sexe : il y aurait des métiers d'hommes et des métiers de femmes <sup>73</sup> ». Les filles se dirigent vers les métiers moins valorisés et moins rémunérés en privilégiant plus souvent que les hommes des horaires à temps partiels. Le second, que l'on nomme aussi la ségrégation verticale : « il s'agit de ce plafond invisible contre lequel les femmes se cogneraient lorsqu'elles souhaitent évoluer dans le monde de l'entreprise : de quelque type que soit celle-ci, plus on monte dans la hiérarchie, moins de femmes sont présentes <sup>74</sup> ». Or le salaire est plus élevé pour les emplois considérés comme ayant un haut statut. Ceci étant la résultante du fait que les caractéristiques de « leader » sont généralement associées aux hommes et que les femmes ont généralement moins d'ancienneté que les hommes pour obtenir ces emplois. Enfin, le troisième concept est défini selon Marie-Laure Viallon et Delphine Martinot comme « la succession d'avantages que rencontrent les hommes numériquement minoritaires durant leur carrière et

---

<sup>72</sup> BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles : de boeck, 2012, p.10.

<sup>73</sup> KLINKENBERG, Marie, « Le mauvais genre ? Genre, sexe et société », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2, 110, 2016, p. 263.

<sup>74</sup> *Ibid.*, p. 263.

qui, par conséquent, facilite leur ascension au sein des professions avec une forte majorité de femmes<sup>75</sup> ». On remarque ainsi que les femmes sont encore une fois discriminées par leur sexe.

Nous pouvons donc remarquer que l'écart salarial est révélateur des inégalités de genre. En effet, les études ont démontré que le genre ne se limite pas à un champ d'action en particulier. Les représentations mentales et les déterminismes sociaux influencent chaque individu dans tous les domaines.

## 2. La législation, facteur d'éradication de l'écart salarial ?

Dans ce paper, nous avons mis en évidence que les législateurs belges ont intégré les directives et les volontés faites par l'Union européenne dans les textes de lois internes en ce qui concerne la lutte contre la différence de salaire entre les femmes et les hommes.

Face à une réelle volonté de placer ce sujet comme priorité, les législateurs ont adopté la loi du 22 avril 2012, rassemblant de nombreux textes disparates et reformulant de nouvelles directives pour les entreprises. Cette loi est très intéressante, car elle oblige les entreprises à ventiler les informations concernant l'écart salarial et contraint les dirigeants à réduire cette différence en créant un plan d'action.

Cependant, plusieurs critiques peuvent être émises quant à l'efficacité de ce texte. En effet, celui-ci, même s'il a le mérite de relater les chiffres réels concernant l'écart salarial, est trop flou quant aux manières de supprimer l'écart salarial. Il devrait davantage se baser sur les origines sociologiques qui amènent la différence de salaire entre les sexes. Une réflexion serait utile à ce sujet afin de trouver des solutions claires et précises en vue d'éradiquer définitivement cette discrimination envers les femmes.

En bref, cette loi à elle seule est insuffisante pour supprimer l'écart salarial entre les sexes. Les législateurs sous-estiment l'importance de l'effet du genre. Les règles de droits dans leur ensemble cherchent à attribuer plus de droits aux femmes mais ne cherchent pas à changer les représentations des hommes et des femmes.

---

<sup>75</sup> VIALON, Marie-Laure, MARTINOT, Delphine, « Effets de l'asymétrie numérique entre hommes et femmes dans un groupe de travail : le rôle modérateur du contexte », *L'Année psychologique*, [en ligne], 2010, <https://www.cairn.info/revue-l-annee-psychologique1-2010-1-page-157.htm> (consulté le 18 mars 2018).

## Conclusion

Cette problématique de l'écart salarial n'a pas terminé de faire parler d'elle. En effet, même si cette forme de discrimination est reconnue et qu'il existe en Belgique ainsi qu'au sein de l'Union européenne, une réelle volonté de faire disparaître cette différence, les chiffres nous montrent une réalité tout autre.

Ceci s'explique par le fait que ce phénomène est très complexe et qu'il touche au fondement même de notre société. Il ne touche pas uniquement le milieu professionnel, mais la manière dont nous nous éduquons. Nous ne sommes pas toujours conscients que nos choix, nos manières de penser, d'agir ou de faire, sont le fruit d'une construction sociale et non naturelle. De plus, nous sommes dans une société qui valorise le genre masculin.

Il incombe à chaque membre, à chaque acteur de notre société de changer sa manière de penser, de décroiser les choses. La manière dont nous socialisons nos enfants actuellement freine la mixité entre les sexes. Pour construire une société plus égalitaire, il faut se questionner sur les rapports de sexes qui y sont présents<sup>76</sup>.

Et la réelle question à se poser est de savoir si notre société est prête à changer sa structure et ses fondements dans le but d'être davantage égalitaire ?

## Bibliographie

---

<sup>76</sup> KLINKENBERG, Marie, *op. cit.*, p. 263.

BERENI, Laure, CHAUVIN, Sébastien, JAUNAIT, Alexandre, REVILLARD, Anne, *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles : de boeck, 2012.

KLINKENBERG, Marie, « Le mauvais genre ? Genre, sexe et société », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2, 110, 2016.

VIALON, Marie-Laure, MARTINOT, Delphine, « Effets de l'asymétrie numérique entre hommes et femmes dans un groupe de travail : le rôle modérateur du contexte », *L'Année psychologique*, [en ligne], 2010, <https://www.cairn.info/revue-l-annee-psychologique1-2010-1-page-157.htm> (consulté le 18 mars 2018).