

L'égalité salariale



Mars 2010

CRIOC

Centre de Recherche et d'Information
des Organisations de Consommateurs



Agenda

- Objectifs
- Méthodologie
- Égalité femme - homme
- Égalité salariale
- Impact de la crise et du pouvoir d'achat sur l'égalité salariale
- Comportements de crise
- Travail à temps partiel
- Réduction collective du temps de travail
- Conclusions

Objectifs

- A la demande de la FGTB, le CRIOC a réalisé une étude en vue de mesurer les perceptions de la population en matière d'égalité salariale.

Méthodologie

- Field : 613 Interviews en février 2010 par téléphone
- Échantillon aléatoire stratifié redressé.
- Les résultats ont fait l'objet des traitements statistiques adéquats (χ^2 , marge d'erreur).
- La marge d'erreur totale maximale sur l'échantillon est de 3,9%.
- Seuls les résultats significatifs sont présentés. Toutefois, chaque donnée a été analysée en fonction du genre, des groupes sociaux* (revenus modestes, moyens, supérieurs, GSI, GSM, GSS), du fait d'être PRA ou non (principal responsable d'achat), de la profession du (de la) répondant(e) et de son (sa) conjoint(e), du temps de travail (temps plein, temps partiel).
- Les pourcentages + ou – repris sur les différents exhibits mentionnent la différence existante avec la donnée analysée.

** Groupes sociaux : La méthode des groupes sociaux développée par ESOMAR (www.esomar.orgsocio-economicgroups) et utilisée par le CIM (www.cim.be) permet de classifier la population sans utiliser de données subjectives et en évitant le biais dû aux non-réponses relatives aux revenus. Mode de calcul : un ratio est calculé sur base de la profession et du niveau d'instruction du principal apporteur des revenus du ménage. Les bornes utilisées permettent la constitution de huit groupes sociaux d'effectifs quasi-égaux. Les groupes 1 et 2 aux valeurs les plus élevées correspondent aux groupes sociaux supérieurs (GSS) – appelés aussi revenus supérieurs -, les groupes 3 à 6 (valeurs moyennes) aux groupes sociaux moyens (GSM) – appelés aussi revenus moyens - et les groupes 7 à 8 (valeurs faibles) aux groupes sociaux inférieurs (GSI) appelés aussi revenus modestes. Ces groupes sociaux inférieurs ne comprennent pas les consommateurs exclus du monde de la consommation mais intègrent bien les consommateurs à revenu modeste, travailleurs ou non (25% de la population des consommateurs – 1er quartile statistique).*

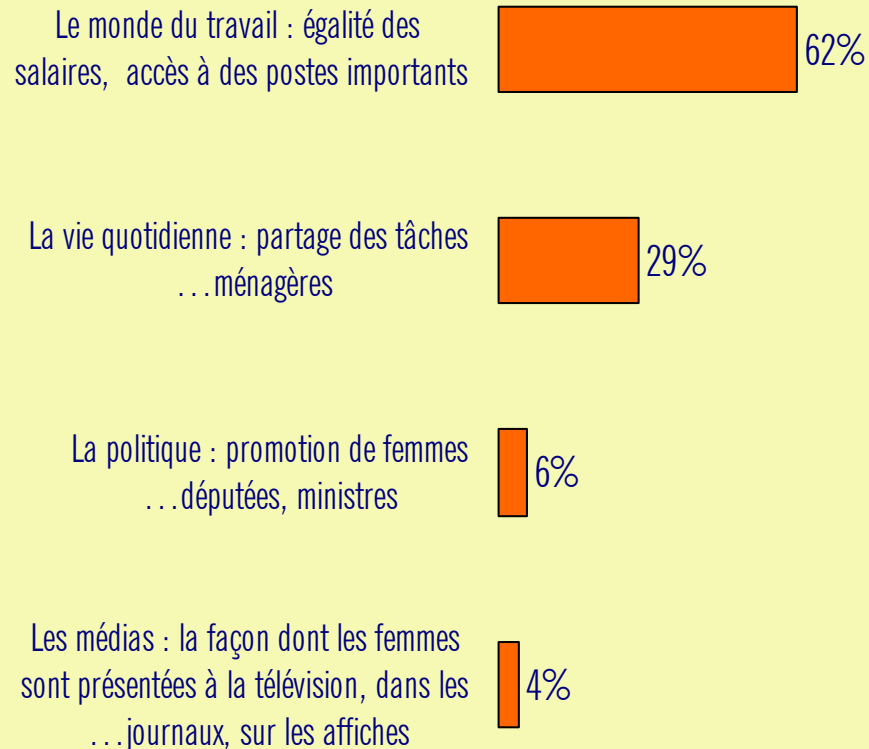
Caractéristiques de l'échantillon

Hommes	47%
Femmes	53%
Bruxelles	10%
Flandre	59%
Wallonie	31%

Revenus modestes	23%
Revenus moyens	52%
Revenus supérieurs	25%

Actifs	80%
Dont temps plein	62%
Dont partiel temps	18%
Non actifs	20%

Priorités d'action en matière d'égalité femme - homme

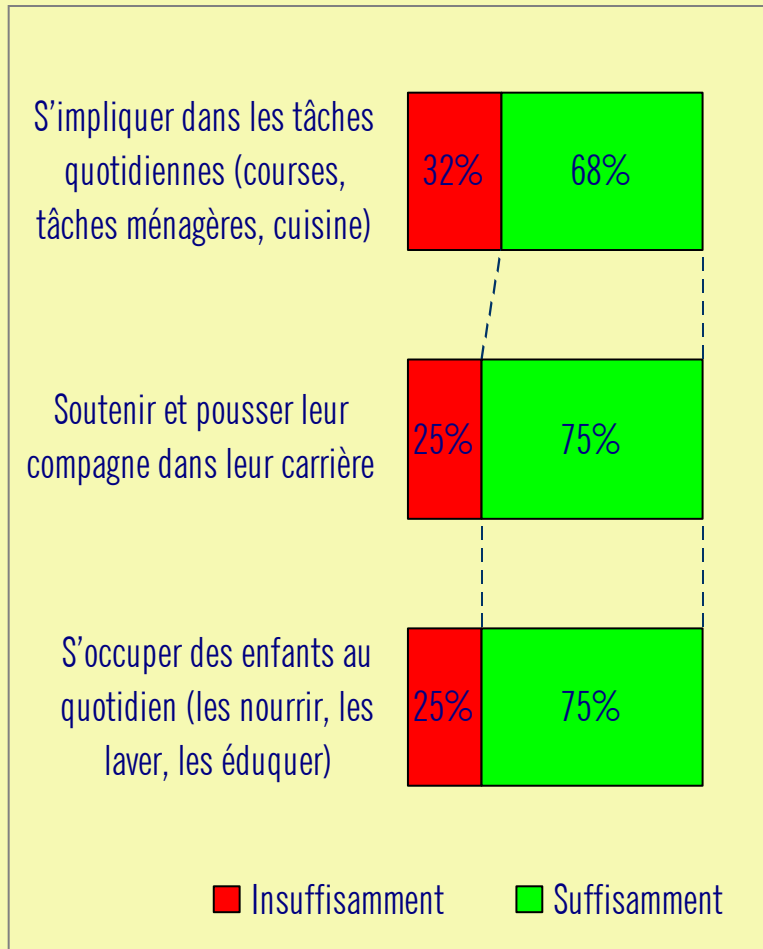


➤ Selon vous, dans quel domaine est-il le plus urgent d'œuvrer pour l'égalité entre hommes et femmes ?

- Six répondants sur dix estiment que c'est au sein du monde du travail qu'il convient d'agir en priorité en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.
- Les actifs qui travaillent à temps plein sont moins nombreux que la moyenne à penser que le monde du travail est le domaine le plus urgent à œuvrer pour l'égalité entre hommes et femmes (-6% soit 56% au lieu de 62%) contrairement aux non-actifs (+7% soit 69%) ou aux revenus modestes (+5% soit 67%).

Base : Répondants

Perception de l'égalité femme - homme



➤ Globalement, avez-vous le sentiment que les hommes d'aujourd'hui font suffisamment ou encore insuffisamment les choses suivantes ?

- Plus de deux répondants sur trois estiment que les hommes s'impliquent suffisamment dans les tâches quotidiennes. Un sur trois regrette que ce comportement soit insuffisant.
- Plus de trois sur quatre estiment qu'ils s'occupent suffisamment des enfants au quotidien et soutiennent leur compagne dans leur carrière.
- De nombreuses différences apparaissent selon les profils.

Base : Répondants.

Différences par profil

- **Soutenir et pousser leur compagne dans leur carrière (75%)**

Les revenus modestes sont moins nombreux à penser (-8%) que leur conjoint les soutient dans leur carrière, tout comme les non-actifs (-6%). Pas contre, les travailleurs actifs (+6%) et surtout les travailleuses à temps partiel (+12%) pensent que leur conjoint les soutient dans leur carrière. Les hommes sont 78% (+3%) à estimer qu'ils soutiennent et poussent leur compagne dans leur carrière, les femmes sont 72% à le penser (-3%).

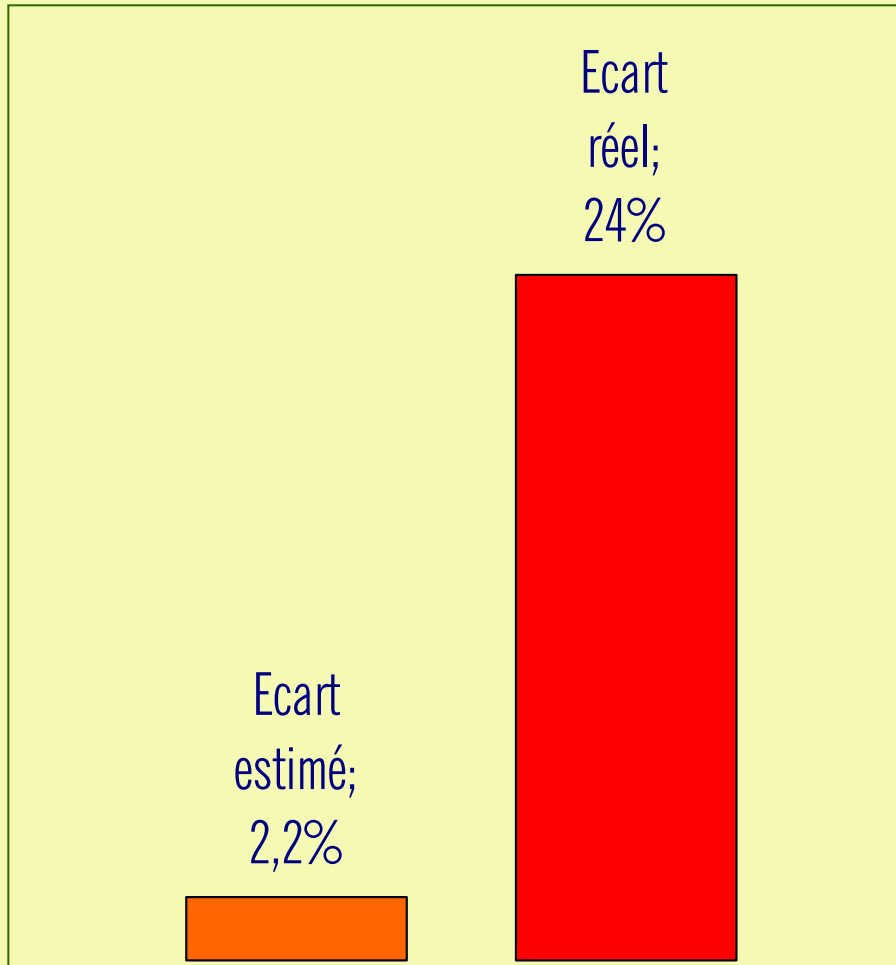
- **S'occuper des enfants au quotidien (les nourrir, les laver, les éduquer) (75%)**

Les travailleurs actifs sont plus nombreux à le penser (+5%), contrairement aux non-actifs (-3%). Les hommes sont 80% (+5%) à estimer qu'ils s'occupent suffisamment des enfants au quotidien, les femmes sont 70% à le penser (-5%).

- **S'impliquer dans les tâches quotidiennes (courses, tâches ménagères, cuisine) (68%)**

Les revenus modestes sont moins nombreux à penser (-12%) que leur conjoint s'implique dans les tâches quotidiennes. Perception identique chez les femmes (-5%). Par contre les chômeurs sont nettement plus nombreux à le penser (+16%), tout comme les hommes (+5%)⁴

Importance de l'écart salarial entre femme - homme

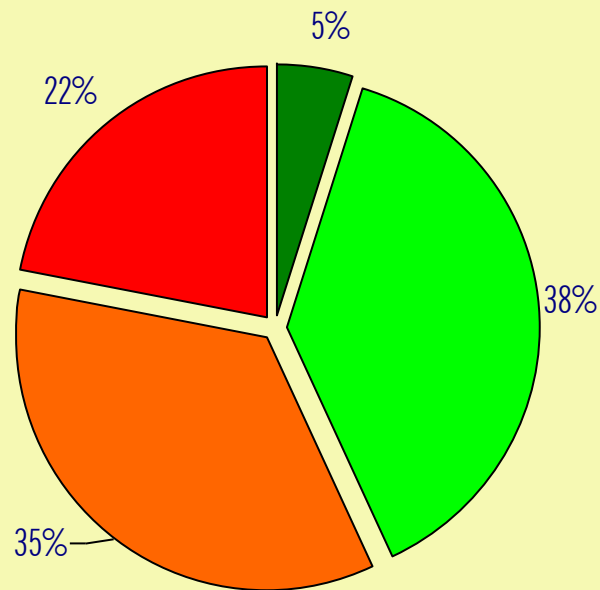


➤ Aujourd'hui, on parle beaucoup d'écart salarial, c'est-à-dire la différence de rémunération qui existe entre un homme et une femme. A votre avis, cette différence, est, selon vous de (en %)

- Un quart des répondants (24%) ne peut estimer cet écart. Quand ils le peuvent, ils estiment que l'écart salarial est de 2,18% or généralement celui est évalué à 24%.
- Quel que soit le profil sociodémographique envisagé, tous sous-estiment cet écart.

Base : Répondants qui déclarent estimer ce %.

Perception de l'écart salarial entre femme - homme



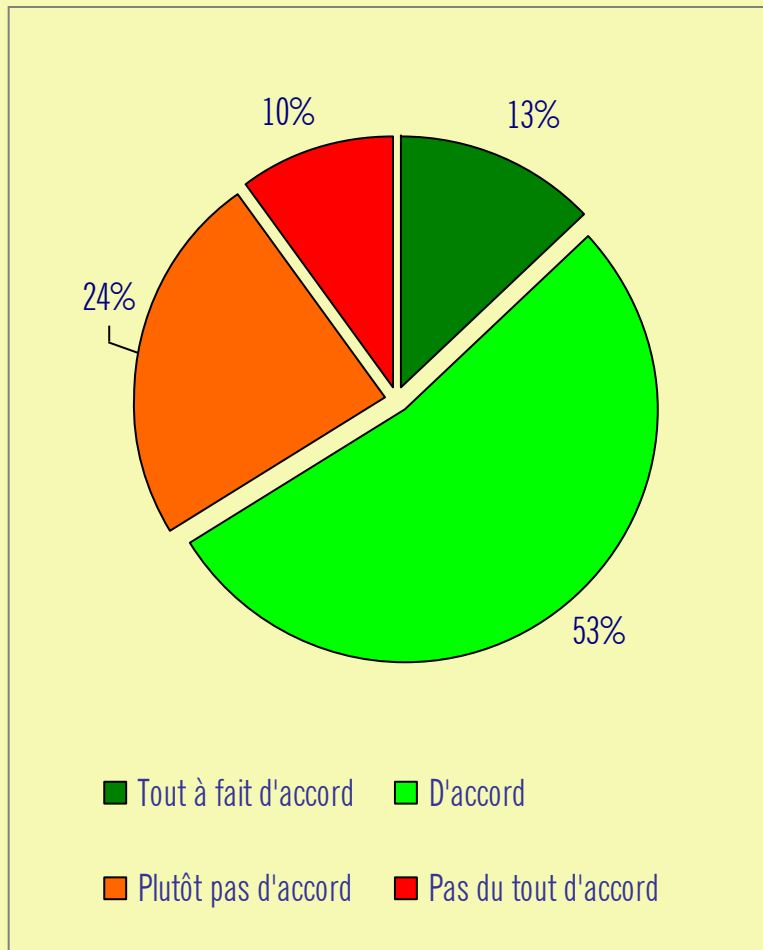
■ Tout à fait d'accord ■ D'accord
■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

➤ L'écart salarial entre les hommes et les femmes va disparaître de lui-même, c'est une question de temps.

- Près de six répondants sur dix pensent que l'écart salarial ne va pas disparaître de lui-même.
- Cette perception se renforce même chez les femmes qui travaillent à mi-temps (+16%) et parmi les groupes sociaux supérieurs (+11%).

Base : Répondants.

Perception de l'écart salarial entre femme - homme

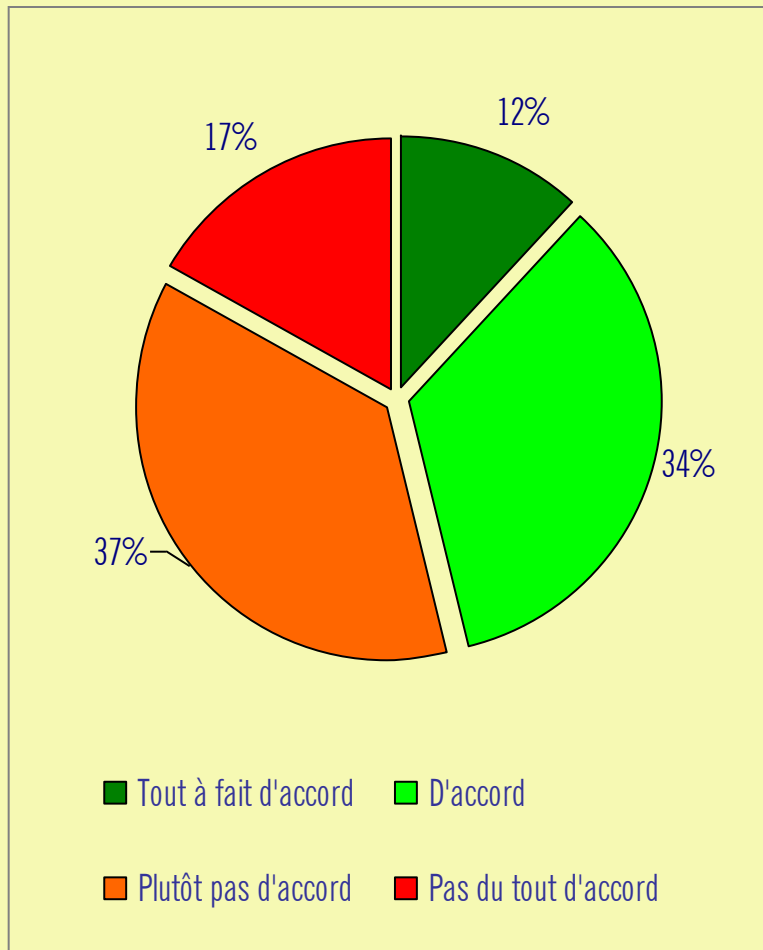


➤ L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'explique parce que les femmes choisissent, pour des raisons personnelles, de travailler à temps partiel.

- Deux répondants sur trois pensent que l'écart salarial s'explique par un choix personnel des femmes de travailler à mi-temps.
- Ils sont plus nombreux à le penser chez les hommes actifs dans les professions libérales et les indépendants (+28%). A l'inverse, les employés (-12%) ou les actifs à temps partiel (-8%) estiment que le choix personnel du travail à temps partiel n'explique pas cet écart.

Base : Répondants.

Perception de l'écart salarial entre femme - homme

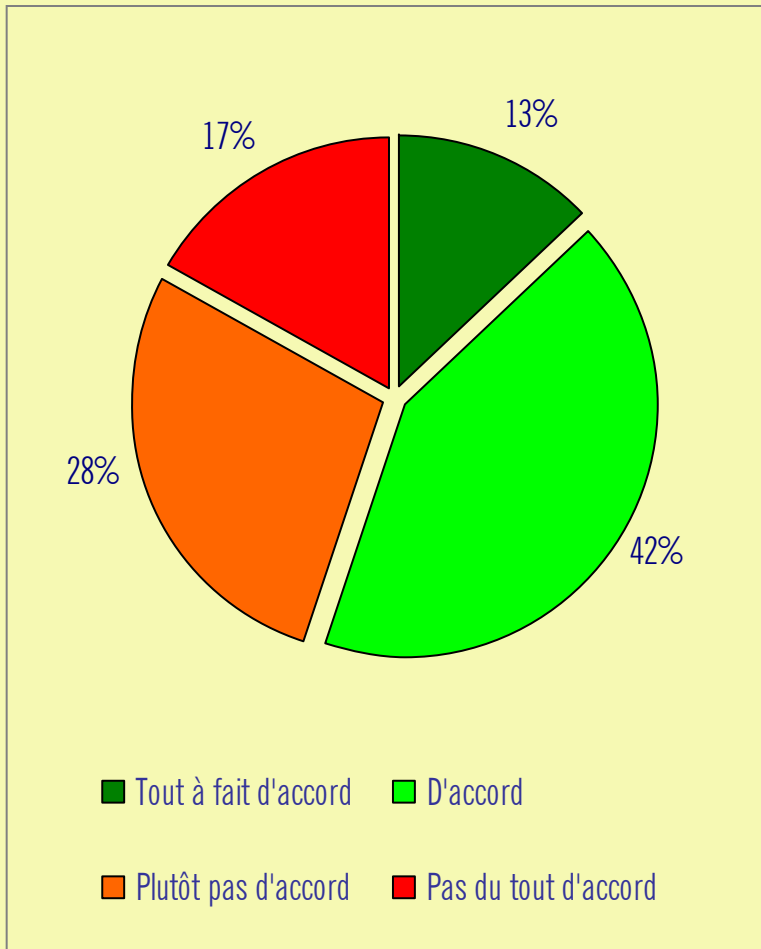


➤ L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'explique car les femmes occupent des professions moins bien rémunérées.

- Les répondants sont relativement partagés vis-à-vis de cette allégation.
- Les revenus modestes (+7%), les femmes sans profession (+9%) confirment cette affirmation.
- Les groupes sociaux supérieurs (-15%) sont plus souvent en désaccord comme les femmes qui travaillent à temps partiel (-11%).

Base : Répondants.

Perception de l'écart salarial entre femme - homme

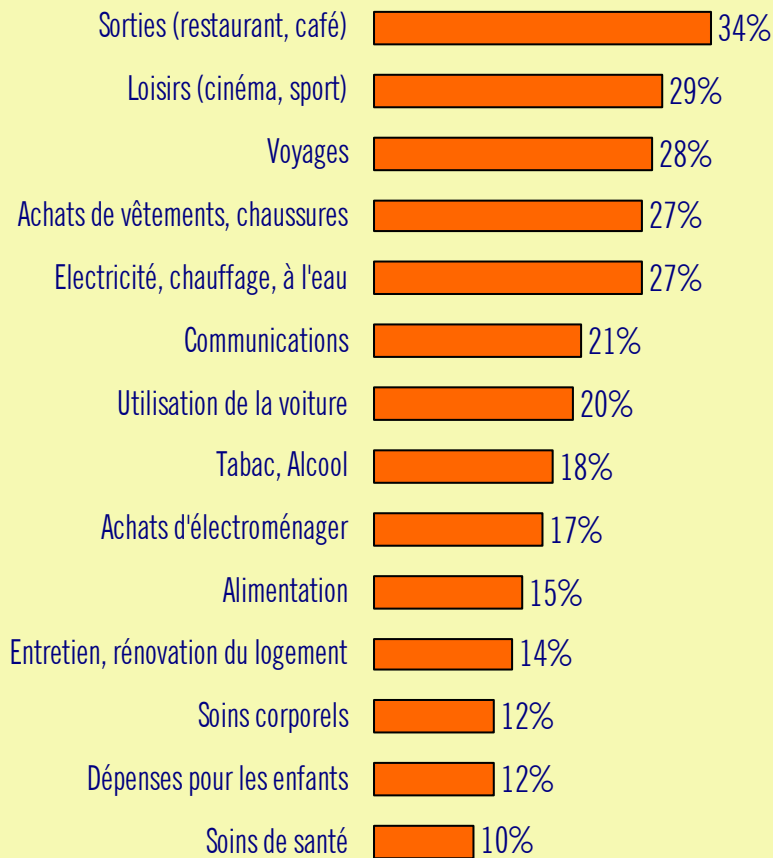


➤ L'écart salarial entre les hommes et les femmes s'explique par le fait que les femmes éprouvent plus de difficultés à accéder à des fonctions dirigeantes ou à responsabilité.

- Plus d'un répondant sur deux estime que l'écart salarial s'explique par la difficulté pour les femmes à accéder à des fonctions dirigeantes.
- Les non-actifs (+8%) partagent plus souvent cette affirmation.

Base : Répondants.

Crise et pouvoir d'achat



➤ Au cours des six derniers mois, avez-vous diminué vos dépenses en matière de ...

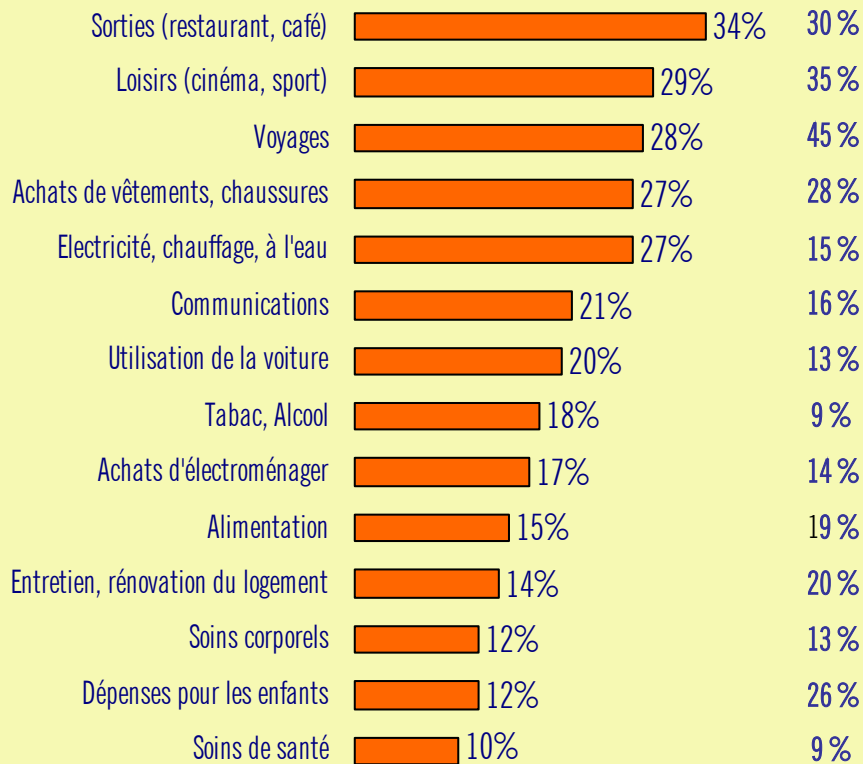
- Les loisirs subissent plus la crise en profondeur que les autres catégories de dépenses.
- Les autres dépenses font ensuite l'objet de diminution. Parmi les dépenses les plus impactées : l'achat de vêtements, l'énergie, les communications, la voiture, le tabac, l'alcool, l'électroménager, l'alimentation et l'entretien du logement.
- Les soins corporels, les dépenses pour enfants et les soins de santé constituent les dépenses les moins diminuées.
- Les revenus modestes ont plus souvent diminué leurs dépenses alimentaires (4%), de loisirs (16%), d'utilisation de la voiture (7%), d'achats de vêtements (7%) et de produits de soins (6%). Les professions libérales et les indépendants ont moins limité leurs dépenses à l'inverse des non-actifs comme les chômeurs et les retraités.

Base : Répondants

Pouvoir d'achat et écart salarial

Dans le cas où votre salaire mensuel augmenterait de 24 %, dépenseriez-vous plus en matière de ...

Oui

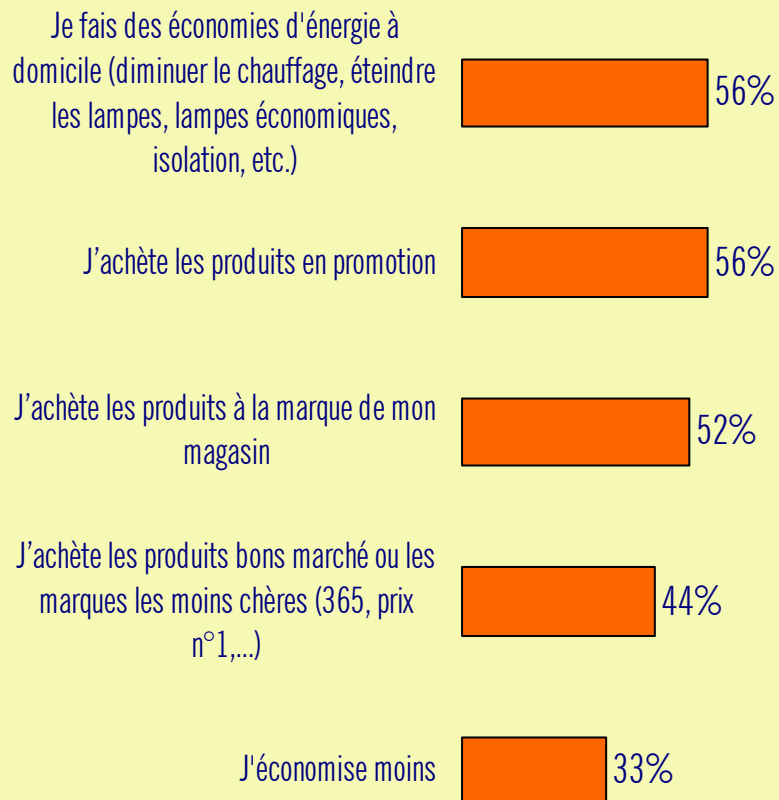


➤ Au cours des six derniers mois, avez-vous diminué vos dépenses en matière de ...

- Dans le cas d'une augmentation salariale, les dépenses de loisirs connaîtraient une augmentation importante suivie des achats qui font l'objet d'une diminution en période de crise comme l'achat de vêtements, l'énergie, les communications, la voiture, le tabac, l'alcool, l'électroménager, l'alimentation et l'entretien du logement.
- Les dépenses pour les enfants augmenteraient sensiblement.
- Les revenus modestes envisagent plus souvent d'augmenter leurs dépenses (4%), surtout en matière d'utilisation de la voiture ou des achats de vêtements (7%) ou de loisirs (16%). La voiture (83%) et les voyages (11%) sont les dépenses qui seront le plus modifiées par les travailleuses à temps partiel.

Base : Répondants

Comportements de crise

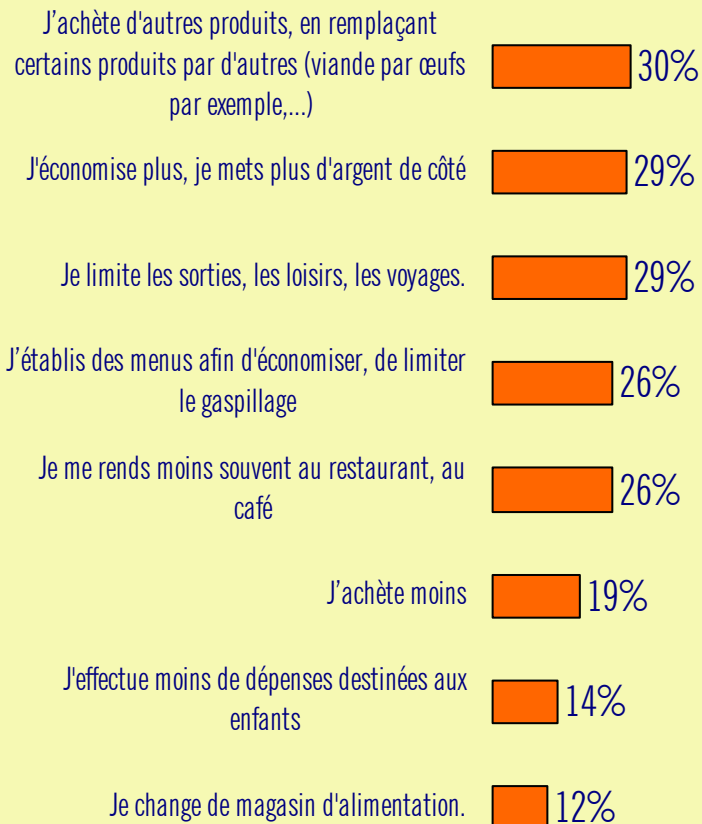


➤ Avez-vous adopté ce comportement au cours des derniers mois ?

- Un répondant sur deux déclare avoir réalisé des économies en matière d'énergie, acheté les produits en promotion ou les marques de distributeurs, voire pour quatre sur dix, les produits premiers prix.
- Un sur trois économise moins.
- Les professions libérales déclarent avoir moins modifié leur comportement, tandis que les inactifs déclarent avoir modifié quasiment tous leurs comportements pour réaliser des économies.

Base : Répondants

Comportements de crise



➤ Avez-vous adopté ce comportement au cours des derniers mois ?

- Quasi trois répondants sur dix économisent, substituent des produits, limitent les sorties. Un sur quatre établit des menus.
- Ils sont moins nombreux à acheter moins, à limiter leurs dépenses pour les enfants ou à changer de magasin d'alimentation.

Base : Répondants

Comportements de crise et écart salarial

Dans le cas où votre salaire mensuel augmenterait de 24 %

Je fais des économies d'énergie à domicile (diminuer le chauffage, éteindre les lampes, lampes économiques, isolation, etc.)



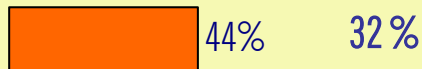
J'achète les produits en promotion



J'achète les produits à la marque de mon magasin



J'achète les produits bons marché ou les marques les moins chères (365, prix n°1,...)



J'économise moins



➤ Avez-vous adopté ce comportement au cours des derniers mois ?

- De manière générale, l'arrivée d'une augmentation salariale conduit les répondants à modifier les comportements et à abandonner certains comportements liés à la crise comme limiter les économies d'énergie, moins acheter les produits en promotion, moins acheter les produits à la marque du magasin ou les produits premiers prix, augmenter leurs économies.
- Les modifications seront plus fréquentes et importantes chez les revenus modestes et plus rares parmi les travailleurs à temps plein ou les groupes sociaux supérieurs.

Base : Répondants

Comportements de crise

Dans le cas où votre salaire mensuel augmenterait de 24 %

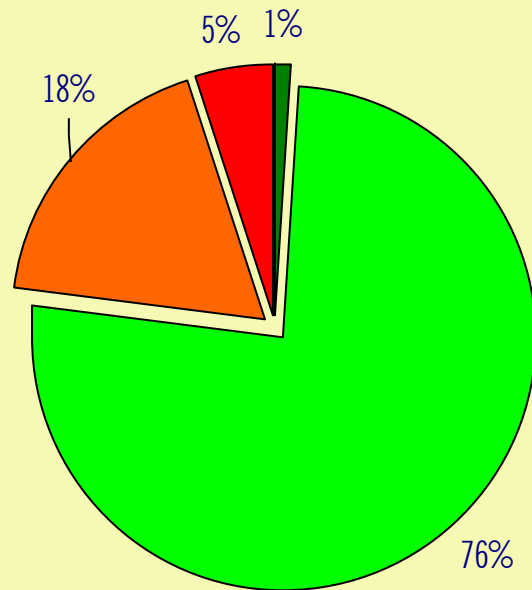


➤ Avez-vous adopté ce comportement au cours des derniers mois ?

- L'apparition d'un revenu supplémentaire modifiera les comportements des répondants, c'est du moins ce qu'ils déclarent, comme moins substituer les produits, économiser plus, moins limiter les sorties, se rendre plus souvent au resto, ...
- Les contraintes liés à la crise disparaîtront et la consommation augmentera de manière significative en augmentant leurs dépenses, en achetant moins des produits bon marché et en épargnant plus.

Base : Répondants

Perception du travail à temps partiel



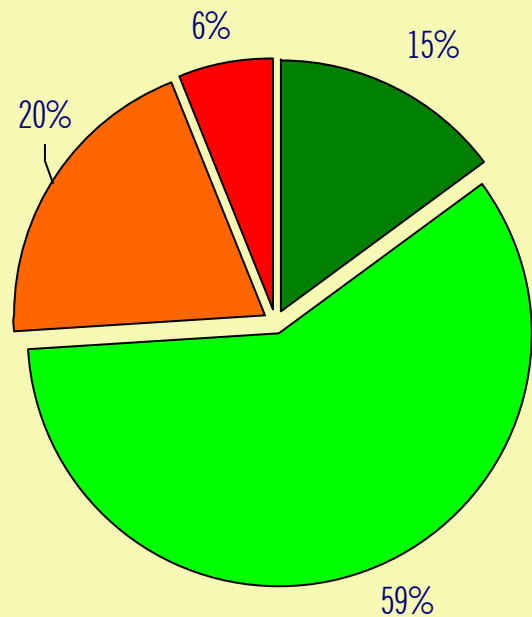
■ Tout à fait d'accord ■ D'accord
■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

➤ Quand on travaille à temps partiel, les droits en matière de sécurité sociale sont toujours conservés.

- Trois répondants sur quatre estiment que les droits en matière de sécurité sociale sont conservés quand on travaille à temps partiel.
- Les ouvriers (+13%), les employées (+11%), les ouvrières (+15%), les travailleurs à temps partiel (+10%) et les revenus supérieurs (+10%) partagent plus souvent cette affirmation.

Base : Répondants.

Perception du travail à temps partiel



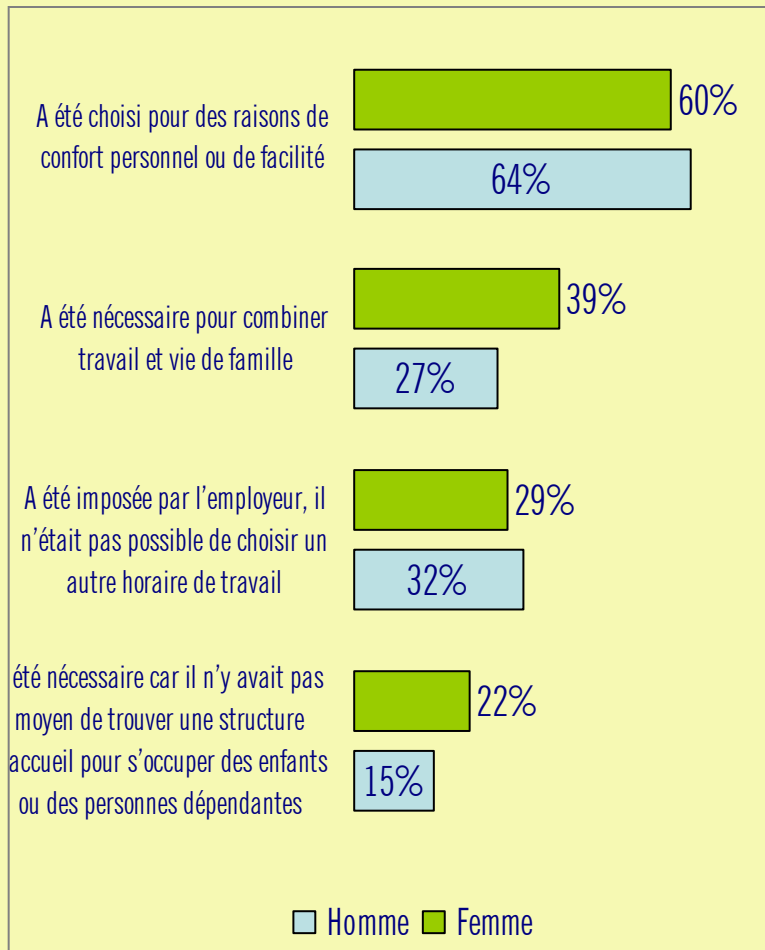
■ Tout à fait d'accord ■ D'accord
■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

➤ Quand on travaille à temps partiel, l'entreprise accorde toujours les mêmes droits en matière de formation

- Près de trois répondants sur quatre pensent que les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits en matière de formation que les autres.
- Les revenus modestes (+12%) partagent plus souvent cette affirmation mais pas les travailleurs à temps partiel (-7%).

Base : Répondants.

Durée du temps de travail

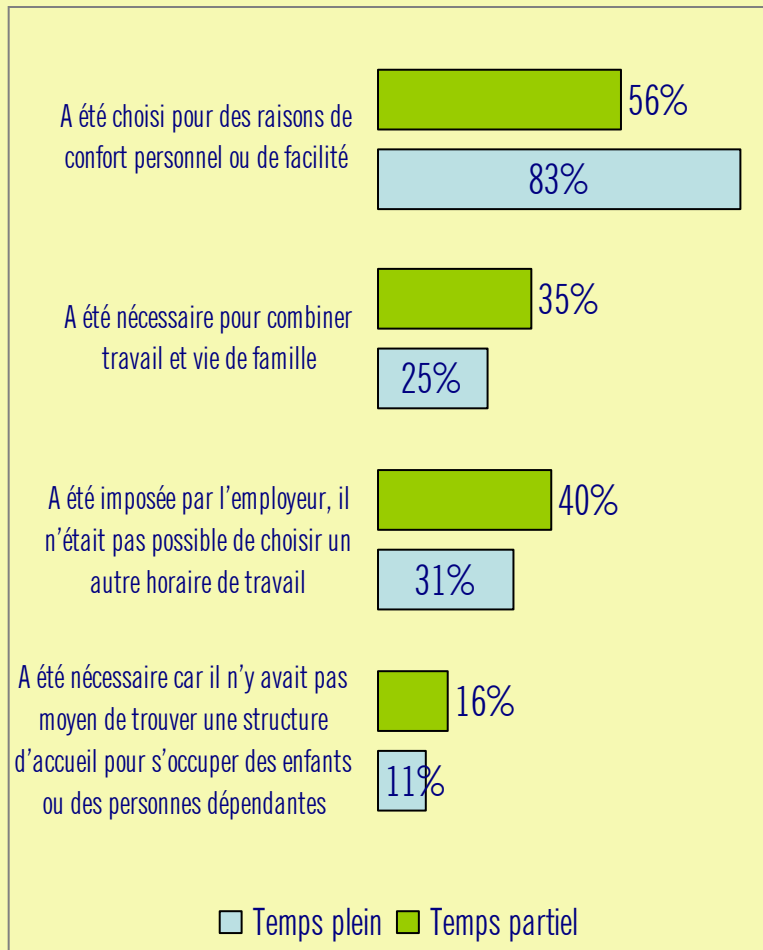


- La durée du temps de travail du répondant
 - Différence entre les hommes et les femmes

- Les hommes expliquent que leur durée de temps de travail est choisie majoritairement, pour des raisons de confort personnel ou de facilité, ensuite imposée par l'employeur, une fois sur trois.
- Les femmes semblent plus pénalisées. Ainsi, elles sont plus nombreuses à signaler que leur durée du travail a été nécessaire pour combiner travail et vie de famille ou par absence de structure d'accueil.

Base : Répondants.

Durée du temps de travail

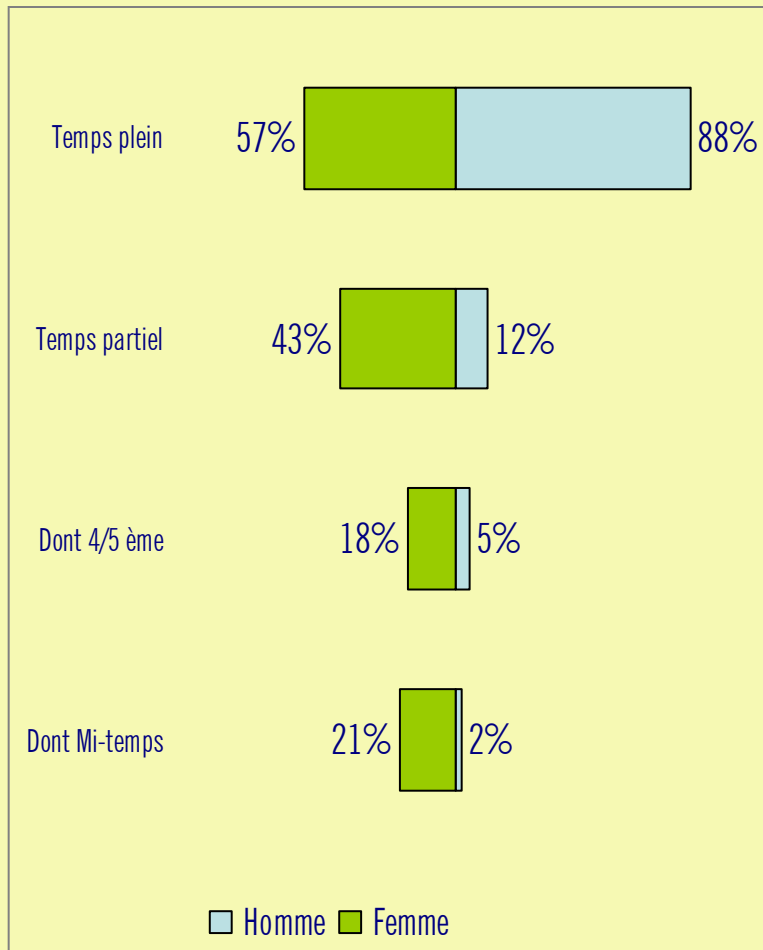


- La durée du temps de travail du répondant
 - Différence entre temps plein et temps partiel

- Les travailleurs à temps plein justifient leur durée du travail pour des raisons de confort personnel, de facilité ou une fois sur trois par un choix imposé par l'employeur et plus rarement pour combiner travail et vie de famille ou par absence de structure d'accueil.
- Les travailleur(e)s à temps partiel semblent plus pénalisé(e)s. En effet, les choix de durée du travail sont toujours plus souvent perçus comme imposés.

Base : Répondants.

Durée du temps de travail

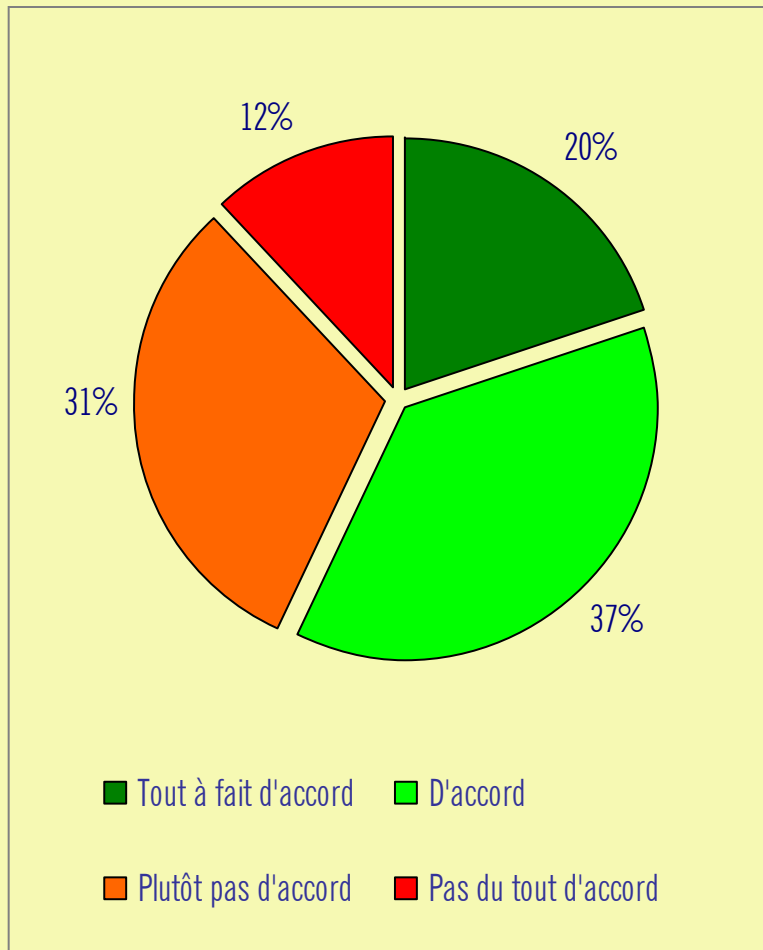


- La durée du temps de travail de
 - Homme ...
 - Femme ...

- Quasi neuf hommes sur dix déclarent travailler à temps plein.
- Moins de six femmes sur dix déclarent travailler à temps plein et quatre sur dix à temps partiel.

Base : Répondants.

Réduction collective du temps de travail



➤ La réduction collective du temps de travail (travailler 4 jours par semaine), sans perte de salaire et avec embauche compensatoire pourrait combler l'écart salarial entre hommes et femmes.

- Quasi six répondants sur dix estiment que la réduction collective du temps de travail pourrait combler l'écart salarial entre hommes et femmes.
- Les hommes sans profession (+16%) partagent plus souvent cette affirmation à l'inverse des femmes actives à temps partiel (-9%).

Base : Répondants.

Conclusions

- **Égalité femme - homme**

Un tiers des répondants estime que les hommes ne s'impliquent pas suffisamment dans les tâches ménagères, un quart qu'ils ne soutiennent pas suffisamment leur compagne dans leur carrière ou qu'ils ne s'occupent pas suffisamment des enfants au quotidien. A chaque fois, les femmes éprouvent plus souvent que les hommes, une absence de soutien ou d'implication.

Aux yeux des répondants, le monde du travail constitue un domaine prioritaire d'action en matière d'égalité homme – femme.

- **Égalité salariale**

Globalement, les répondants sous-évaluent (10 x moins) l'importance de l'écart salarial entre homme et femme. La sous-estimation est importante quelle que soit la catégorie sociodémographique analysée.

Conclusions

D'autant que les répondants pensent que l'écart salarial ne va pas disparaître de lui-même, même si, à leurs yeux, la différence provient en partie du choix personnel des femmes de travailler à temps partiel ou de leur difficulté à accéder à des fonctions dirigeantes. Or, les réponses formulées par les femmes travaillant à temps partiel soulignent que ce sont souvent les contraintes liées à l'organisation du travail (imposées par l'entreprise), liées à l'absence de structure d'accueil ou en vue de combiner profession et vie privée.

Conclusions

- **Crise, pouvoir d'achat et égalité salariale**

Les répondants ont diminué leurs dépenses dans tous les postes du budget du ménage, même si certaines catégories restent privilégiées. Les loisirs subissent plus la crise en profondeur que les autres catégories de dépense.

Les autres dépenses font ensuite l'objet de diminution. Parmi les dépenses les plus impactées : l'achat de vêtements, l'énergie, les communications, la voiture, le tabac, l'alcool, l'électroménager, l'alimentation et l'entretien du logement.

Les soins corporels, les dépenses pour enfants et les soins de santé constituent les dépenses les moins diminuées.

Si l'écart salarial était supprimé et que le salaire augmentait dans une proportion identique, les répondants augmenteraient leurs dépenses de consommation de manière sensible.

La crise a encouragé des comportements d'économie. Si l'écart salarial était supprimé et que le salaire augmentait dans une proportion identique, les répondants modifieraient leurs comportements de consommation en augmentant leurs dépenses, en achetant moins des produits bon marché et en épargnant plus.

Conclusions

- **Travail à temps partiel**

Trois répondants sur quatre estiment que les droits en matière de sécurité sociale sont conservés quand on travaille à temps partiel et que les travailleurs à temps partiel bénéficient des mêmes droits en matière de formation que les autres travailleurs. Par contre, les travailleurs à temps partiel sont plus réservés sur cette dernière affirmation.

- **Durée du temps de travail**

Les hommes expliquent que leur durée de temps de travail est choisie majoritairement, pour des raisons de confort personnel ou de facilité, ensuite imposée par l'employeur, une fois sur trois.

Les femmes semblent plus pénalisées. Ainsi, elles sont plus nombreuses à signaler que leur durée du travail a été nécessaire pour combiner travail et vie de famille ou par absence de structure d'accueil.

De même, Les travailleur(e)s à temps partiel semblent plus pénalisé(e)s. En effet, les choix de durée du travail sont toujours plus souvent perçus comme imposés.

Conclusions

- **Réduction collective du temps de travail**

Six répondants sur dix estiment que la réduction collective du temps de travail sans réduction de salaire et avec embauche compensatoire pourrait aider au partage du travail et pourrait même combler l'écart salarial entre hommes et femmes. A nouveau, les femmes qui travaillent à temps partiel sont plus réservées.

Editeur Responsable :
Marc Vandercammen

CRIOC
Fondation d'utilité publique - NE 417541646
Boulevard Paepsem 20 - 1070 BRUXELLES
Tél. 02/547.06.11 - Fax. 02/547.06.01
www.crioc.be

Édition 2010
Réf. Catalogue — 670-10

D 2010-2492-29
©CRIOC

Prix : 31 €

Reproduction autorisée à des fins non-commerciales moyennant mention des sources