

21,6%

C'est ce que les femmes gagnent de moins que les hommes en un an en Belgique.

8,5%

Après un ajustement des heures de travail et une conversion en équivalents temps plein, les femmes gagnent toujours 8,5 % de moins que les hommes.

46,5%

C'est parmi les ouvriers et ouvrières du secteur privé que l'écart salarial est le plus important, atteignant jusqu'à 46,5 % sur une base annuelle.

32,5%

Chez les employés du secteur privé, l'écart de rémunération est de 32,5 % par an.

15,4%

Il existe également un écart de rémunération f/h dans les services publics : 15,4 % sur un an.

>10%

En équivalents temps plein, on constate que l'écart salarial f/h dépasse les 10 % dans les entreprises de 50 à 1000 salariés. Pourtant, la loi belge de 2012 qui vise à lutter contre l'écart salarial concerne aussi ces entreprises...

POURQUOI LA DATE DU 20 MARS ?

**PARCE QU'EN 2023,
LES FEMMES DOIVENT
CONTINUER À TRAVAILLER
JUSQU'À CETTE DATE
POUR « RATTRAPER » CE
QUE LES HOMMES ONT
GAGNÉ... EN 2022.**

**AUTREMENT DIT, LES
FEMMES, TOUTES
SITUATIONS ADDITIONNÉES,
TRAVAILLENT PRÈS DE
15 MOIS POUR GAGNER
CE QUE LES HOMMES
GAGNENT EN UN AN.**



Faites le test de
l'écart salarial



Calculez
facilement
l'écart salarial
F/H avec les
données du bilan
social.



Lisez la brochure
« Réduire l'écart
salarial. La loi est
de votre côté. »



#20mars #égalitéssalariale



**CECI
N'EST
TOUJOURS
PAS
NORMAL**



Journée de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

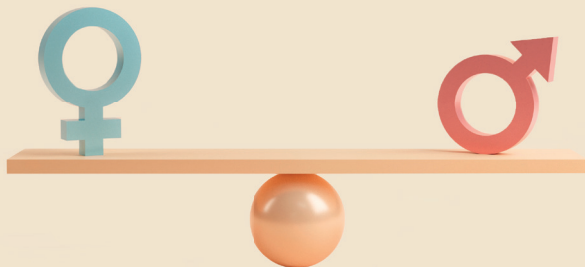
Aujourd'hui en Belgique, une femme gagne toujours en moyenne 21,6% de moins qu'un homme sur une année. C'est comme si, sur une journée, les femmes cessaient d'être payées à 15h14, tandis que les hommes seraient rémunérés jusqu'à 17h.

Depuis plusieurs années, nous nous appuyons sur le rapport relatif à l'écart salarial, publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, pour déterminer le jour de l'égalité salariale.

Selon les derniers chiffres de l'IEFH, l'écart salarial f/h, en glissement annuel, est de 21,6%. L'on constate une légère diminution (-1,1 %) par rapport à 2019. Habituellement, une diminution indique l'amélioration progressive de la position des femmes sur le marché du travail en général.

Toutefois, si la crise du corona a légèrement réduit l'écart salarial, cela donne une image déformée de la réalité.

En 2020, les pertes d'emplois et le chômage temporaire dus à la pandémie ont été davantage subis par les travailleuses. Le fait que de nombreux chômeurs temporaires, souvent des femmes avec un bas salaire, n'aient pas été inclus dans le calcul de l'écart salarial explique que les salaires moyens des femmes étaient légèrement plus élevés cette année-là. Par conséquent, le chiffre de l'écart salarial s'est réduit. Mais en réalité, le chômage temporaire a tronqué les statistiques.



Les causes de l'écart salarial :

- Le choix d'études et de métiers, fortement influencé par des critères sociétaux et des stéréotypes de genre.
- Les nombreux temps partiels des femmes (42 %), souvent non choisis.
- La discrimination à la grossesse ou à la maternité.
- Une répartition inégale des tâches ménagères et des soins aux enfants, aux personnes âgées et aux parents malades.
- Une ségrégation horizontale : les femmes sont principalement employées dans des secteurs faiblement rémunérés.
- Une ségrégation verticale : plafond de verre et plancher collant existent toujours. Les femmes progressent encore beaucoup moins facilement vers les postes de direction et d'encadrement. Elles stagnent également beaucoup plus longtemps à certains postes ou niveaux.
- Il y a plus d'hommes que de femmes qui bénéficient d'avantages extralégaux.
- L'inefficacité de la loi de 2012 sur l'écart salarial.

Nous voulons :

- Mettre davantage l'accent sur la dimension de genre dans l'éducation : via des manuels et cours sans stéréotypes ; encourager filles et garçons à entreprendre n'importe quel type d'étude, en fonction de leurs souhaits et non en fonction de critères sociétaux.
- Une plus grande participation des femmes sur le marché du travail.
- Plus de structures d'accueil et de soin.
- Un congé de naissance obligatoire de 20 jours et étendu à 15 semaines, soit la même durée que le congé de maternité.
- Augmenter le nombre légal minimum de jours de congés payés de 20 à 25.
- Encourager l'emploi à temps plein chez les femmes.

- 32h/semaine doit devenir la norme à temps plein pour toutes et tous.
- Rendre le travail faisable, et mieux répartir le temps de travail disponible. Une réduction collective du temps de travail, avec rémunération et embauche compensatoire pour tous les secteurs et toutes les catégories de salariés.
- Augmenter les quotas de femmes dans les comités exécutifs des entreprises publiques et des sociétés cotées en bourses.
- Réformer la loi sur l'écart salarial du 22 avril 2012 pour plus d'efficacité, plus de contrôle et des sanctions effectives. Et l'appliquer également au secteur public.
- Ajuster la proposition de directive européenne pour plus de transparence dans les salaires afin que les outils soient utilisables et que le tabou sur les salaires disparaisse.
- Opter pour l'égalité de rémunération pour un travail égal, dans et entre les secteurs.
- Augmenter le salaire minimum à plus de 14 euros par heure ou 2300 euros par mois.
- Rétablir l'assimilation complète des crédit-temps et les interruptions de carrière dans le calcul des pensions.
- Introduire une fiscalité équitable, un renforcement des services publics et de la sécurité sociale et une retraite digne pour tous. 1500 euros nets par mois est un minimum, y compris pour les femmes aux carrières hybrides ou morcelées.
- Travailler enfin à l'individualisation des droits sociaux et abolir le statut de cohabitant. Celui-ci ne mène qu'à plus de pauvreté.

Note : Cette année, les employeurs doivent soumettre le rapport bisannuel d'analyse sur la structure de rémunération des travailleurs au CE ou à la DS. Ne manquez pas cette occasion de faire une véritable analyse et de remettre en question l'écart de rémunération. Demandez l'aide de votre centrale FGTB.